



Numero 2 / 2022

Alessandra Quaini

**Lo sfruttamento del lavoro nel settore
logistico: studio preliminare a partire
dall'analisi dei contratti collettivi.**

.

Lo sfruttamento del lavoro nel settore logistico: studio preliminare a partire dall'analisi dei contratti collettivi.

Alessandra Quaini

Dottoressa di ricerca in Diritto del lavoro, Università di Pavia

Abstract italiano. Il contributo si occupa di condurre un'analisi comparativa del trattamento economico contenuto nei contratti collettivi nazionali del settore logistico, al fine di individuare la retribuzione-parametro fissata dall'art. 603-*bis*, co. 3, n. 1, c.p. Tale ricerca si sforza di fornire una lettura della disposizione penale rispettosa del principio di libertà sindacale e del pluralismo contrattuale che da esso deriva.

Abstract inglese. The essay is about a comparative analysis of the wages established by national collective agreements within the logistics sector, in order to identify the target-wage as per art. 603-*bis*, para. 3, no. 1, of the Italian Penal Code. The research strives in providing a reading of the penal law respecting the trade union freedom and the contractual pluralism deriving from it.

SOMMARIO: 1. Premessa: lo scopo dell'indagine. – 2. Indicazioni metodologiche: l'utilità del sistema dei codici Ateco per la delimitazione dell'ambito di applicazione oggettivo dei contratti collettivi. – 3. L'individuazione della retribuzione-parametro: il rilievo dell'art. 39 Cost. nell'interpretazione dell'art. 603-*bis*, co. 3, n. 1, c.p. – 4. L'analisi del settore logistica, trasporto merci e spedizioni. – 5. I contratti collettivi per le Pmi. – 6. Il corrispettivo nei contratti collettivi sul lavoro dei *riders*. – 7. Osservazioni conclusive.

1. Premessa: lo scopo dell'indagine.

L'oggetto della ricerca è costituito dall'analisi comparativa dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti nel settore logistico.

Essa prende le mosse dall'esame della fattispecie punita all'art. 603-*bis* c.p., il quale – insieme al reato di reclutamento illegale di manodopera (co. 1, n. 1) – persegue la condotta di chi utilizzi, assuma o impieghi lavoratori sottoponendoli a «condizioni di sfruttamento», altresì «approfittando del loro stato di bisogno» (co. 1, n. 2)¹.

Come noto, pur senza definire in maniera immediata il concetto di sfruttamento, la norma positivizza taluni indici attraverso cui risalire alla prova della sua sussistenza, il primo dei quali è individuato nella «reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato» (art. 603-*bis*, co. 3, n. 1, c.p.).

Di qui, la necessità di identificare il contratto collettivo che possa fungere da parametro per il riscontro, in concreto, dell'applicazione di un trattamento economico situato al livello di sfruttamento: l'obiettivo dell'indagine è allora fornire all'interprete una sorta di “mappatura” dei contratti collettivi che insistono nel settore di riferimento, mettendo così a confronto le principali voci retributive in essi previste, quali i minimi tabellari; la tredicesima e quattordicesima mensilità (ove esistente); gli scatti di anzianità; le maggiorazioni per il lavoro straordinario, il lavoro festivo e il lavoro notturno; nonché eventuali specifiche indennità.

Come si vedrà, il presente lavoro è stato condotto anche attraverso l'indispensabile ausilio di tabelle riassuntive, in modo da facilitare l'individuazione dei dati oggetto di valutazione nonché la lettura delle relative conclusioni.

¹ In argomento si vedano, *ex multis*, M. D'ONGHIA, S. LAFORGIA, *Lo sfruttamento del lavoro nell'interpretazione giurisprudenziale: una lettura giuslavoristica*, in *LD*, n. 2, 2021, p. 233.

2. Indicazioni metodologiche: l'utilità del sistema dei codici Ateco per la delimitazione dell'ambito di applicazione oggettivo dei contratti collettivi.

Concentrando l'attenzione sul comparto della logistica – ormai divenuto, in ragione della sua forte espansione, nuovo territorio dello sfruttamento lavorativo² – dal punto di vista operativo, l'analisi è stata condotta a partire dall'archivio dei contratti collettivi nazionali tenuto dal Cnel, selezionando, nell'ambito del macro-settore dei trasporti contrassegnato dalla lettera I, il settore contrattuale logistica, trasporto merci e spedizioni, identificato dal codice I01. All'interno di esso, uno studio dedicato è stato parallelamente condotto sui contratti collettivi nazionali applicabili alle micro, piccole e medie imprese (cfr. par. 5).

Escludendo i testi contrattuali riguardanti il lavoro cooperativo, sono risultati 27 contratti collettivi³, il cui ambito oggettivo di applicazione appare in gran parte sovrapponibile: scorrendo la tabella dei codici Ateco elaborata dal Cnel, si nota infatti che, salvo minime eccezioni⁴, a tutte le attività ricomprese nel settore (a cui sono associati 15 diversi codici Ateco) è astrattamente applicabile ciascuno dei contratti collettivi che vi compaiono.

Il ricorso al sistema di classificazione dei Ccnl in relazione alle attività economiche di cui al sistema statistico nazionale (cioè, appunto, ai codici Ateco) è risultato fondamentale data l'estrema ampiezza del campo di applicazione dichiarato nei vari contratti e la difficoltà di procedere, per questa via, alla identificazione e delimitazione delle diverse categorie contrattuali⁵.

² Per un quadro d'insieme, si vedano i numerosi contributi sul tema contenuti in A. ALLAMPRESE, O. BONARDI (a cura di), *Logistica e lavoro*, in *Q-RGL*, 2018, n. 3.

³ Dall'analisi, si sono esclusi anche i contratti IC33 e IC82 che paiono avere un ambito di applicazione estremamente limitato, costituito rispettivamente da gestione parcheggi e autorimesse (Ateco 52.21.50), e attività di traino e soccorso stradale (Ateco 52.21.60).

⁴ I contratti I135, I136 e I137 si applicano, infatti, solo a trasporto di merci su strada (Ateco 49.41.00) e spedizionieri e agenzie di operazioni doganali (Ateco 52.29.10).

⁵ Sul tema, in generale, M. FERRARESI, *La categoria contrattuale nel diritto sindacale italiano*, Wolters Kluwer-Cedam, 2020.

Si riporta, dunque, di seguito l'elenco dei codici del settore Ateco Trasporto e magazzinaggio (Ateco H, 49-53), a cui sono associati i Ccnl del settore contrattuale logistica, trasporto merci e spedizioni (I01):

1. **49.41.00** Trasporto di merci su strada
2. **49.42.00** Servizi di trasloco
3. **50.40.00** Trasporto di merci per vie d'acqua interne
4. **52.10.20** Magazzini frigoriferi per conto terzi
5. **52.21.40** Gestione di centri di movimentazione merci (interporti)
6. **52.21.50** Gestione di parcheggi e autorimesse
7. **52.21.60** Attività di traino e soccorso stradale
8. **52.21.90** Altre attività connesse ai trasporti terrestri nca
9. **52.24.10** Movimento merci relativo a trasporti aerei
10. **52.24.20** Movimento merci relativo a trasporti marittimi e fluviali
11. **52.24.30** Movimento merci relativo a trasporti ferroviari
12. **52.24.40** Movimento merci relativo ad altri trasporti terrestri
13. **52.29.10** Spedizionieri e agenzie di operazioni doganali
14. **52.29.22** Servizi logistici relativi alla distribuzione delle merci
15. **77.39.92** Noleggio di container per diverse modalità di trasporto

3. L'individuazione della retribuzione-parametro: il rilievo dell'art. 39 Cost. nell'interpretazione dell'art. 603-bis, co. 3, n. 1, c.p.

Così delimitato il perimetro entro cui effettuare la comparazione, occorre tenere a mente che, ai fini dell'art. 603-bis, co. 3, n. 1, c.p., a venire in rilievo quale termine di raffronto è, *in primis*, la remunerazione prevista dai «contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale».

Anche in questo caso – sebbene non possa certo dirsi per ciò solo risolta la questione della misurazione del livello di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti – può essere utile richiamare le informazioni contenute nella banca dati Cnel-Inps, da cui è possibile ricavare, per ciascun Ccnl, il numero medio di datori di lavoro e di

lavoratori (rilevati attraverso il flusso informativo Uniemens) a cui esso viene applicato⁶.

Tale osservazione va condotta con l'avvertenza per cui il dato in discorso risulta disponibile solo per 8 dei 27 contratti collettivi oggetto d'indagine: e tuttavia, nonostante il carattere inevitabilmente parziale della rilevazione, non può comunque trascurarsi l'esistenza di uno scarto sensibile tra il contratto dotato di più ampia diffusione (I100) e il resto dei contratti per cui è noto il numero dei soggetti ai quali si applica.

Il contratto I100, sottoscritto per parte sindacale da Filt-Cgil, Fit-Cisl e Ultrasporti, risulta applicato da 35.568 datori di lavoro a 473.418 lavoratori, mentre il secondo per numero di lavoratori a cui è destinato è il contratto I14G, autotrasporto, spedizione merci, logistica e facchinaggio Unimpresa-Confail, che conta su un bacino di 216 datori di lavoro e 1.562 lavoratori.

A ciò può aggiungersi un ulteriore elemento di valutazione fornito dalla medesima tabella, costituito dall'informazione relativa a quanti e quali siano i contratti collettivi sottoscritti da (almeno) una organizzazione datoriale e/o sindacale rappresentata al Cnel ai sensi della legge n. 836/1986.

Ebbene, dei contratti qui considerati, sempre il contratto confederale I100 risulta l'unico stipulato da organizzazioni sia sindacali, sia datoriali rappresentate in tale sede nella consiliatura attuale: degli altri 26, 11 godono, invece, di una rappresentanza in seno al Cnel solo dal lato sindacale, ma non anche datoriale (si tratta dei contratti I170, I142, I143, I144, I14A, I14B, I14H, I14L, I14N, I14P, I160)⁷; mentre i 14 restanti

⁶ Sul funzionamento del sistema e sulle sue finalità, si veda M. FAIOLI, *Introduzione. Il disordine e l'ordine nella contrattazione collettiva italiana*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 4/2021.

⁷ In sintesi, non risultano rappresentate al Cnel le associazioni datoriali firmatarie dei seguenti contratti:

- I142, Confimpreseitalia, Fast Autotrasporto e Spedizione Merci, Fast Camionisti e Autisti Dipendenti, Fast Confsal, Confsal;
- I143, Unsic, Fast Autotrasporto e Spedizione Merci, Fast Camionisti e Autisti Dipendenti, Fast Confsal, Confsal;
- I144, Transfigoroute Italia Assotir, Fast Confsal;
- I14A, Lega Impresa, Filap, Ciu;
- I14B, Federdat, Aepi, Assidal, Flaits, Consil, Clas, Ciu, Uic;

sono siglati da associazioni non rappresentate al Cnel né per parte sindacale, né datoriale (I134, I135, I136, I137, I138, I14G, I14M, I147, I148, I14C, I155, I156, I157, I158)⁸.

Se anche tale circostanza non è in grado, da sola, di dimostrare la supposta incapacità rappresentativa dei soggetti che non siedono al Cnel in ragione del numero limitato dei posti che, in questa sede, sono riservati ai rappresentanti delle categorie produttive, l'insieme dei dati descritti mostra perlomeno – insieme all'evidente esistenza di un elevato tasso di frammentazione degli attori collettivi che funge da sponda per la conseguente sovrapposizione dei confini contrattuali – come il problema della rappresentatività (e della sua misurazione) riguardi le associazioni sindacali dei lavoratori tanto quanto il sistema di rappresentanza dei datori di lavoro⁹.

-
- I14H, Unilavoro Pmi, Sistema Industria Italia, Confsal Fisals;
 - I14L, Assopostale, Ciu;
 - I14N, Federterziario, Federterziario Logistica e Servizi, Ugl Viabilità e Logistica, Ugl, Ancl;
 - I14P, Cnl, Federazione Nazionale Autotrasportatori Cnl, Fild Confsal, Fild Ciu;
 - I160, Ciu, Cepa A, Esaarco, Esaarco Autotrasporti, Ugl, Si Cel, Onaps, Cli Ciu, Sia Confsal.

⁸ Si tratta dunque dei contratti:

- I134, Coopitaliane, Impresa Italia, Famar Confamar;
- I135, Fedimprese, Famar Nazionale, Snapec;
- I136, Acis, Famar, Confamar, Unionliberi;
- I137, Adli, Coopitaliane, Famar Confamar;
- I138, For Italy, Famar;
- I14g, Unimpresa, Confail;
- I14m, Uai, Ateca, Federliberi, Unionliberi, Unioncontribuenti, Aisi, Professione & Famiglia, Impresa & Famiglia-Confintesa;
- I147, Confimprenditori, Usil;
- I148, Mida, Sniat;
- I14c, Unsic, Unsicoop, Confial;
- I155, Italia Impresa, Associazione Imprese Italiane, Aiva Sgsl, Fitra Italia, Union Formatori, Assobeautymanager, Sitlav;
- I156, Federsicurezza Italia, Fiadel Sp;
- I157, Ateca, Aneas, Asso.Pro., Pmia Autotrasporti, Fiadel Sp.
- I158, Unione, Fdp Italia, Conflap.

⁹ Lo evidenzia, da ultimo, M. MAGNANI, *Riflessioni sulla misurazione della rappresentanza datoriale nell'ordinamento statale e intersindacale*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 4/2021.

A. Quaini, *Lo sfruttamento del lavoro nel settore logistico: studio preliminare a partire dall'analisi dei contratti collettivi*

Ccnl id	Ccnl titolo	Contraenti	Numero datori	Numero lavoratori	Datoriale Cnel	Sindacato Cnel
I100	Ccnl logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente)	Aiti; Assoespressi; Assologistica; Fedespedi; Fedit; Fisi; Trasportounito Fiap; Confetra; Anita; Fai; Assotir; Federtraslochi; Federlogistica; Fiap; Unitai; Confrtrasporto; Cna Fita; Confartigianato Trasporti; Sna Casartigiani; Clai; Confcooperative Lavorlavoro e Servizi; Legacoop Produzione e Servizi- Agci Servizi; Filt- Cgil; Fit-Cisl; Uiltrasporti	34888	474326	VERO	VERO
I14G	Ccnl per i dipendenti delle imprese esercenti attività prevalente nel settore autotrasporto, spedizione merci, logistica e facchinaggio	Unimpresa; Unimpresa Trasporti; Confail; Falt Confail	216	1562	FALSO	FALSO
I134	Ccnl per i dipendenti da aziende esercenti attività del settore e per i dipendenti e soci lavoratori da cooperative esercenti attività di Autotrasporto e Spedizione Merci dell'artigianato, delle Pmi e della Cooperazione	Coopitaliane; Impresa Italia; Famar Confamar	53	1134	FALSO	FALSO
I170	Ccnl distribuzione merci, logistica e dei servizi privati	Conflavoro Pmi; Fesica Confsal; Confsal Fisals; Confsal	85	619	FALSO	VERO
I14B	Ccnl logistica, trasporti merci e spedizioni	Federdat; Ciu; Confial; Consil	74	589	FALSO	VERO
I138	Ccnl trasporto, spedizioni, logistica e attività affini	For Italy; Famar; Confamar	58	303	FALSO	FALSO
I14H	Ccnl Logistica, trasporto merci e spedizione	Unilavoro Pmi; Sistema Industria Italia; Confsal Fisals	18	103	FALSO	VERO
I137	CCNL per i dipendenti da aziende esercenti attività del settore dell'Autotrasporto e Spedizione Merci dell'artigianato, delle piccole e medie imprese e della cooperazione	Adli; Coopitaliane; Famar Confamar	9	90	FALSO	FALSO

A. Quaini, *Lo sfruttamento del lavoro nel settore logistico: studio preliminare a partire dall'analisi dei contratti collettivi*

I144	Ccnl settore autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini	Transfigoroute Italia Assotir; Fast Confisal	-	-	FALSO	VERO
I14A	Ccnl Autotrasporti Merci, Logistica, Spedizioni e Affini	Lega Impresa; Filap; Ciu	-	-	FALSO	VERO
I14L	Ccnl per la distribuzione delle Merci, la gestione multifase della Logistica e dei Servizi verso la PA e il cittadino	Assopostale; Ciu	-	-	FALSO	VERO
I14N	Ccnl per i dipendenti delle imprese di autotrasporto merci, logistica e spedizioni	Federterziario; Federterziario Logistica e Servizi; Ugl Viabilità e Logistica; Ugl; Ancl	-	-	FALSO	VERO
I14P	Ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizione	Cnl; Federazione Nazionale Autotrasportatori Cnl; Fild Confisal; Fild Ciu	-	-	FALSO	VERO
I142	Ccnl micro e piccole imprese esercenti attività nel settore autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini	Confimpreseitalia; Fast Autotrasporto e Spedizione Merci; Fast Camionisti e Autisti Dipendenti; Fast Confisal; Confisal	-	-	FALSO	VERO
I143	Ccnl micro e piccole imprese esercenti attività nel settore autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini	Unsic; Fast Autotrasporto e Spedizione Merci; Fast Camionisti e Autisti Dipendenti; Fast Confisal; Confisal	-	-	FALSO	VERO
I160	Ccnl imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica	Esaarco; Cepa A; Esaarco Autotrasporti; Sai; Fer; Ciu; Si Cel; Fenals Cgel; Onaps; Finalecta	-	-	FALSO	VERO
I14M	Ccnl Logistica e Trasporti	Uai; Uai Uaat; Uai Tcs; Uai Fngi; Ateca; Federliberi; Unionliberi; Unioncontribuenti; Aisi; Professione & Famiglia; Impresa & Famiglia; Confintesa	-	-	FALSO	FALSO
I147	Ccnl Autotrasporto Merci, Logistica, Spedizioni e Affini	Confimprenditori; Usil	-	-	FALSO	FALSO
I148	Ccnl Autotrasporto Merci e Logistica	Mida; Snial	-	-	FALSO	FALSO
I14C	Ccnl Autotrasporto, Spedizione e Movimentazione Merci, Logistica ed Affini	Unsic; Unsicoop; Confial	-	-	FALSO	FALSO
I156	Ccnl per i dipendenti delle imprese che	Federsicurezza Italia; Fiadel Sp	-	-	FALSO	FALSO

A. Quaini, *Lo sfruttamento del lavoro nel settore logistico: studio preliminare a partire dall'analisi dei contratti collettivi*

	svolgono attività nel settore Trasporti e Logistica					
I157	Ccnl per i lavoratori e impiegati delle imprese che svolgono attività nel settore dei Trasporti e Logistica	Ateca; Aneas; Asso Pro; Pmia Autotrasporti; Fiadel Sp	-	-	FALSO	FALSO
I141	Ccnl trasporti, spedizione merci, logistica ed attività affini e/o ausiliarie	Confimpreseitalia; Confimprese Trasporti; Acis; Cse; Cse Fulscam; Cse Fnlapmi; Cse Fnlei; Cse Dir; Cse Coop; Cse Fnilasu; Cse Fnilei; Cse Fnilt	-	-	FALSO	FALSO
I158	Ccnl settore dei trasporti, spedizione merci, logistica ed attività affini e/o ausiliarie	Unione; Fdp Italia; Conflap	-	-	FALSO	FALSO
I135	Ccnl autotrasporto e spedizione merci	Fedimprese; Famar Nazionale; Snapel	-	-	FALSO	FALSO
I136	Ccnl autotrasporto e spedizione merci	Acis; Famar; Confamar; Unionliberi	-	-	FALSO	FALSO
I155	Ccnl Trasporto e Logistica	Italia Impresa; Associazione Imprese Italiane; Aiva Sgsl; Fitra Italia; Union Formatori; Assobeautymanager; Sitlav	-	-	FALSO	FALSO

note:

VERO = associazione datoriale/sindacale rappresentata al Cnel.

FALSO = associazione datoriale/sindacale non rappresentata al Cnel.

In ogni caso, occorre però sottolineare come nel testo dell'art. 603-*bis*, co. 3, n. 1, c.p., non si menzioni il criterio della maggior rappresentatività in termini comparativi, normalmente utilizzato dal legislatore allorché si tratti di selezionare, tra una pluralità di contratti collettivi potenzialmente applicabili, il cd. “contratto *leader*” da assumere quale parametro di riferimento¹⁰.

Anzi, a questa prima parte – che sembrerebbe volta a fissare l'asticella del trattamento retributivo da comparare a quello in concreto erogato al livello assicurato dai contratti che si presumono “migliori” – fa da contraltare il periodo successivo, in cui si stabilisce che, in alternativa, è indice di

¹⁰ Lo osserva anche M. PERUZZI, *Viaggio nella “terra di mezzo”, tra contratti leader e pirata*, in *LD*, 2020, n. 2, p. 222.

sfruttamento anche la «reiterata corresponsione di retribuzioni in modo [...] comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato»: come a sottolineare che il termine di raffronto sia costituito, in ultima istanza, da quanto impone il rispetto del principio di giusta retribuzione, testualmente privo del richiamo al canone di sufficienza.

Il che, in un certo senso, costringe l'interprete a tornare al punto di partenza, considerato che il diritto del lavoratore a ricevere una remunerazione conforme al precetto dell'art. 36, co. 1, Cost., è sempre stato tradotto nella coerenza alle tabelle salariali definite dai contratti collettivi.

Se, da un lato, ciò sminuisce l'aver dato esclusivo rilievo al principio di proporzionalità – posto che, di norma, la giurisprudenza ha considerato i minimi tabellari in sé idonei a realizzare un'esistenza libera e dignitosa, sebbene, essendo basati sull'inquadramento professionale, essi siano costruiti su base proporzionalistica – dall'altro, non sposta la questione circa la necessità di individuare, tra quelli in competizione, quale sia il contratto da assumere a referente per la valutazione giudiziale.

Invero, il principio di libertà sindacale sembra far propendere per una lettura della norma tesa ad escludere dagli indici di sfruttamento la corresponsione di una retribuzione che non sia sproporzionata rispetto a quella fissata da un prodotto genuinamente espressione dell'autonomia collettiva, anche se, per ipotesi, meno vantaggioso di quello fissato dal “contratto *leader*”.

Simile interpretazione è da ritenere coerente con la natura penale della disposizione, rivelandosi utile a scongiurare il pericolo della perseguibilità di un datore di lavoro che, muovendosi nel perimetro d'azione consentitogli dall'art. 39 Cost., applichi un contratto diverso da quello dei sindacati più rappresentativi, ma pienamente legittimo¹¹.

¹¹ Su questo specifico profilo si vedano, da ultimo, E. GRAGNOLI, *Il numero crescente dei contratti collettivi nazionali, la libertà sindacale e l'art. 36, primo comma, Cost.*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 4/2021, nonché, *ivi*, i contributi di M. VERZARO, *Brevi considerazioni su autonomia collettiva e tutele del lavoro: perché l'intervento del legislatore è improcrastinabile*, e G. BONANOMI, *Pluralismo contrattuale, misurazione della rappresentatività e garanzia della giusta retribuzione*.

L'espressione in parola suona piuttosto come formula di chiusura, volta a semplificare il ruolo del giudice, indirizzandolo a verificare la proporzione della retribuzione in concreto corrisposta in rapporto alla quantità e qualità della prestazione, e cioè alle ore lavorate e alla qualifica effettivamente ricoperta, potendosi ritenere configurata la condizione di cui all'art. 603-*bis*, co. 3, n. 1, c.p., quando il suo importo sia tale da violare oggettivamente un "dimidiato" art. 36 Cost.

4. L'analisi del settore logistica, trasporto merci e spedizioni.

Tralasciando i contratti collettivi rivolti alle piccole e medie imprese (oggetto d'esame nel paragrafo seguente), nel settore logistica, trasporto merci e spedizioni (I01) compaiono 16 Ccnl, tra loro comparabili in ragione dell'identico ambito di applicazione oggettivo.

È bene precisare che tale selezione è stata operata, anzitutto, sulla base di quanto indicato nel campo di applicazione descritto in ciascun contratto.

Tuttavia, come si vedrà, si è ritenuto di ascrivere all'insieme dei Ccnl dedicati alle imprese di piccola e media dimensione anche due contratti siglati, per parte datoriale, da associazioni che si rifanno alle Pmi ma che non contengono alcuna esplicita limitazione soggettiva del loro ambito applicativo: si tratta del Ccnl distribuzione merci, logistica e dei servizi privati, siglato l'1 maggio 2019 da Conflavoro Pmi, Fesica-Confsal, Confsal-Fisals, Confsal (I170) e del Ccnl Logistica, trasporto merci e spedizione, Unilavoro Pmi, Sistema Industria Italia, Confsal-Fisals del 5 dicembre 2019 (I14H). Si è pervenuti a questa decisione giudicandosi opportuno preservare la corrispondenza tra la qualità dell'agente negoziale (in quanto associazione di Pmi) e l'ambito di destinazione del prodotto contrattuale.

Mettendo a confronto, in una ideale classifica, i minimi tabellari per la qualifica più bassa e le altre componenti fisse della retribuzione come la tredicesima o quattordicesima mensilità e l'Edr, là dove previsti, si osserva immediatamente un divario di circa il 45% tra il trattamento fissato, da un

lato, dal contratto del sistema confederale I100 o dal Ccnl I14P, Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, sottoscritto da Cnl, Federazione Nazionale Autotrasportatori Cnl, Fild-Confsal, Fild-Ciu, l'1 ottobre 2021 (tra i quali lo scarto è di poche decine di euro), e, dall'altro, quello del Ccnl per la distribuzione delle merci, la gestione multifase della logistica e dei servizi verso la p.a. e il cittadino siglato da Assopostale e Ciu il 29 gennaio 2021 (I14L).

A fronte dei 1339,53 euro per quattordici mensilità previsti dal contratto I100 a favore del livello di inquadramento minore – cui, da ultimo, l'accordo di rinnovo del 18 maggio 2021 ha aggiunto un Edr mensile (per 13 mensilità) di 7,58 euro e 4 euro netti a titolo di bilateralità – o dei 1.343,18 euro mensili (per quattordici mensilità) previsti dal contratto I14P¹², si passa infatti ai 1000 euro (per tredici mensilità) del Ccnl I14L, i quali scendono ulteriormente a 950 euro per i lavoratori di primo ingresso¹³ e a 940 euro per le imprese di nuova costituzione¹⁴.

Ccnl id	Mensile	Mensilità	EDR	Mensilità EDR	Totale
I100	1.339,53 €	14	7,58 €	13	18.851,96 €
I14P	1.343,18 €	14	-		18.804,52 €
I14B	1.328,17 €	14	8,26 €	13	18.701,76 €
I14M	1.330,82 €	14	-		18.631,48 €
I14N	1.328,17 €	14	-		18.594,38 €
I157	1.378,00 €	13	-		17.914,00 €
I156	1.378,00 €	13	-		17.914,00 €
I160	1.246,36 €	14	8,26 €*	13	17.556,42 €
I144	1.246,83 €	14	-		17.455,62 €
I14C	1.325,75 €	13	-		17.234,75 €
I14A	1.323,17 €	13	-		17.201,21 €
I147	1.323,17 €	13	-		17.201,21 €
I14G	1.310,00 €	13	-		17.030,00 €
I148	1.283,74 €	13	8,51 €	13	16.799,25 €
I138	1.008,00 €	13	-		13.104,00 €
I14L	1.000,00 €	13	-		13.000,00 €

¹² Escludendo dal calcolo le mensilità aggiuntive, i contratti con i minimi tabellari più elevati sono il Ccnl per i dipendenti delle imprese che svolgono attività nel settore trasporti e logistica, Federsicurezza Italia, Fiadel-Sp (I156) e il Ccnl per i lavoratori e impiegati delle imprese che svolgono attività nel settore dei trasporti e logistica, Ateca, Aneas, Asso Pro, Pmia Autotrasporti, Fiadel-Sp (I157): essi prevedono per il livello di inquadramento più basso la retribuzione mensile di 1378,00 euro, per 13 mensilità (in luogo delle 14 mensilità del contratti I100 e I14P).

¹³ Che salgono a 980 euro per il secondo anno.

¹⁴ Per un massimo di due anni (così, l'allegato B al contratto I14L).

note:

* nel Ccnl I160 è previsto un Edr di 8,26 euro per la sezione Trasporto merci; per la sezione Ccnl Assologistica, l'importo dell'Edr è di 4,13 euro.

Nel complesso, considerando gli istituti retributivi principali, i trattamenti più vantaggiosi sono dunque previsti – oltre che dai contratti I100 e I14P – dai Ccnl I14B (Ccnl logistica, trasporto merci e spedizioni, Federdat, Aepi, Assidal, Flaits, Consil, Clas, Ciu, Uic, dell'11 marzo 2020), I14M (Ccnl Logistica e Trasporti, Uai, Uai-Uaat, Uai-Fngi, Ateca, Federliberi, Unionliberi, Unioncontribuenti, Aisi, Professione & Famiglia, Impresa & Famiglia, Confintesa, del 15 febbraio 2021) e I14N (Ccnl per i dipendenti delle imprese di autotrasporto merci, logistica e spedizioni, stipulato da Federterziario, Federterziario Logistica e Servizi, Ugl Viabilità e Logistica, Ugl, Ancl, il 19 luglio 2021), che stabiliscono retribuzioni (sempre comprensive delle mensilità aggiuntive e dell'eventuale Edr) tra i 18851,96 euro del contratto I100 e i 18594,38 euro del contratto I14N.

Il contratto I100 riconosce un trattamento di particolare favore anche per quanto riguarda le maggiorazioni retributive: nelle varie articolazioni che può assumere il lavoro straordinario, esso infatti prevede maggiorazioni che spaziano dal 30% per il lavoro straordinario feriale diurno, fino al 75% per il lavoro straordinario festivo notturno.

Lo stesso può dirsi considerando la disciplina dell'indennità di trasferta cui ha diritto il personale viaggiante, quantificata tra un minimo di 20,60 euro e un massimo di 39,96 euro per i servizi in territorio nazionale e tra un minimo di 28,74 euro e un massimo di 59,29 euro per i servizi in territorio estero¹⁵.

Rispetto a questo testo, il contratto I14P prevede, invece, maggiorazioni meno generose per ciò che riguarda la remunerazione degli straordinari, riconoscendosi un incremento che va dal 15% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno¹⁶ al 40% per le prestazioni di lavoro straordinario

¹⁵ Tali importi variano a seconda della durata della trasferta (tre le 6 e le 24 ore).

¹⁶ Rese dal lunedì al venerdì o dal martedì al sabato. Le prestazioni di lavoro straordinario diurno svolte il sabato o il lunedì garantiscono, invece, una maggiorazione del 20%.

notturmo festivo: d'altro canto, risultano leggermente più alti gli importi corrisposti al personale viaggiante inviato in trasferta per motivi di servizio (22-41,80 euro per i servizi in territorio nazionale, 31-61,50 euro per i servizi in territorio estero).

Si collocano, invece, nella fascia più bassa dell'elenco in esame il Ccnl autotrasporto merci e logistica Mida-Snial del 23 dicembre 2015 (I148), il Ccnl per gli addetti delle imprese del settore trasporto, spedizioni, logistica e attività affini For Italy-Famar del 30 dicembre 2016 (I138) e, come visto, il contratto I14L.

Mentre il primo si scosta dalle somme riconosciute dal contratto I100 di 2.052,71 euro – prevedendo una retribuzione annua di 16.799,25 euro¹⁷ – il differenziale negativo aumenta ancor più sensibilmente raggiungendo i 5.747,96/5.851,96 euro per i contratti I138 e I14L, che stabiliscono minimi retributivi oscillanti tra i 13.104,00¹⁸ e i 13.000 euro¹⁹.

Parallelamente, se il contratto I148 contempla per il lavoro straordinario, il lavoro notturno e il lavoro domenicale/festivo, degli incrementi retributivi di ammontare identico a quelli assicurati dal contratto I100²⁰, nei contratti I138 e I14L spicca un trattamento peggiore non solo rispetto a tali voci²¹, ma anche per ciò che riguarda, ad esempio, il lavoro reso in trasferta (la definizione dell'ammontare della diaria da riconoscere al lavoratore non è contenuta nel Ccnl I14L, ma è rinviata al regolamento aziendale) o in regime di orario flessibile (nel contratto I14L la maggiorazione prevista per ogni ora prestata oltre quanto previsto

¹⁷ A fronte di una retribuzione mensile per l'ultimo livello di inquadramento di 1.283,74 euro per 13 mensilità, a cui si aggiunge un Edr mensile pari a 8,51 euro (ma solo per i lavoratori in servizio alla data del 26 gennaio 2011).

¹⁸ Pari a 1.008 euro al mese per 13 mensilità.

¹⁹ Pari a 1.000 euro mensili per 13 mensilità.

²⁰ Nel contratto I148, per il lavoro straordinario, il lavoro notturno e il lavoro domenicale/festivo si prevedono, rispettivamente, le seguenti maggiorazioni: 30-75%, 20-25%, 20-50%.

²¹ Il contratto I14L riconosce la maggiorazione del 15-50% per il lavoro straordinario e il lavoro domenicale e del 15% per il lavoro notturno. Le stesse percentuali ricorrono nel contratto I138 relativamente al lavoro straordinario (15-50%), mentre si riconosce una maggiorazione per il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne del 15% (che sale al 20% se si tratta di una giornata festiva) e del 10% per le ore di lavoro ordinario prestate nella giornata di domenica o nelle giornate festive.

contrattualmente si attesta, infatti, al 5% contro il 17% riconosciuto dal contratto I100).

ccnl id	Mens.	13a	14a	Scatti anz.	Magg. lavoro straord.	Magg. lavoro nott./dom./fest.	Magg. orario fless.	Indennità trasferta	Altre indennità	Ind. cassa e maneg. denaro	EDR
I100	1.339,53 €	si	si	5 v biennio = 18,78- 29,44 €	30-75%	15- 50%	17-25%	20,60- 59,29 €	mezzo di trasporto D.C. zona malarica D.C. alta montagna D.C. lontananza centri abitati D.C. di mensa 0,06 € /die reperibilità 25,82 €/mese	4-5%	7,58 €
I14P	1.343,18 €	si	si	5 v biennio = 1% retr.	15-40%	25- 35%	15%	22-61,50 €	mezzi di locomozione 5% lavoro disagiato 10% di alta montagna D.C. lontananza centri abitati D.C. rimozione scorie 3%	5%	-
I14B	1.328,17 €	si	si	5 v biennio = 18,78- 30,99 €	30-75%	15- 50%	17%	20,60- 59,29 €	-	-	8,26 €
I14M	1.330,82 €	si	si	5 v biennio = 18,82- 31,05 €	15-50%	15%	18%	-	-	10%	-
I14N	1.328,17 €	si	si	5 (= 1% retr. v scatto)	15-40%	25- 40%	15%	22-61,50 €	mezzi di locomozione 5% lavoro disagiato 10% di alta montagna D.C. lontananza centri abitati D.C. rimozione scorie 3%	5%	-
I157	1.378,00 €	si	no	ogni biennio 18,50- 30,80 €	15-65%	15- 55%	15%	35-65 €	mezzo di trasporto D.C. zona malarica D.C. alta montagna D.C.	5-7%	-
I156	1.378,00 €	si	no	ogni biennio 18,50- 30,80 €	15-65%	15- 55%	15%	35-65 €	mezzo di trasporto D.C. zona malarica D.C. alta montagna D.C.	5-7%	-
I160	1.246,36 €	si	si	5 v biennio = 20,25- 30,99€	30-75%	15- 50%	17%	-	mezzo di trasporto D.C. zona malarica D.C. alta montagna D.C. lontananza centri abitati D.C.	4-5%	4,13- 8,26 €
I144	1.246,83 €	si	si	5 v biennio = 21- 31 €	30-75%	15- 50%	-	21-59,50 €	D.C.	4%	-

A. Quaini, *Lo sfruttamento del lavoro nel settore logistico: studio preliminare a partire dall'analisi dei contratti collettivi*

I14C	1.325,75 €	si	no	5 V biennio = 2% retr.	25-50%	35- 50%	-	10-35 €	di turno 7-15% di presenza D.C. lavoro disagiato D.C. pulizia reperti/ambienti radioattivi D.C. aeroportoale D.C.	3%	-
I14A	1.323,17 €	si	no	5 V biennio = 3% retr.	15-40%	20- 25%	-	15-35 €	mezzo di trasporto D.C. zona malarica D.C. alta montagna D.C. lontananza centri abitati D.C. premio di operosità 2%	4-5%	-
I147	1.323,17 €	si	no	5 V biennio = 3% retr.	15-40%	20- 25%	-	30-45 €	mezzo di trasporto D.C. zona malarica D.C. alta montagna D.C. lontananza centri abitati D.C. premio di operosità 2%	4-5%	-
I14G	1.310,00 €	si	no	6 V biennio = 2,5% retr.	20-35%	25- 35%	-	16-40 €	mezzi di locomozione D.C. lavoro disagiato 10% di alta montagna D.C. lontananza centri abitati D.C. rimozione scorie D.C.	4%	-
I148	1.283,74 €	si	no	5 V biennio = 19,34- 31,92 €	30-75%	15- 50%	17-25%	50% fino a 24 h 50% retr. per i gg di missione oltre le 24 h	mezzo di trasporto D.C. zona malarica D.C. alta montagna D.C. lontananza centri abitati D.C. di mensa 0,06 € /die reperibilità 27,11€/mese	5%	8,51 €
I138	1.008,00 €	si	no	5 V biennio = 22,21- 41,42 €	15-50%	15- 20%	banca ore	25-60 €	-	D.C.	-
I14L	1.000,00 €	si	no	5 V trienn. = 1,5% retr.	15-50%	15%	5%	D.C.	-	5%	-

note:

D.C. = da concordare in sede di contrattazione di secondo livello.

I dati Cnel-Inps sulla diffusione dei contratti collettivi stipulati conducono, infine, a formulare due osservazioni.

Da un lato, sulla base di quanto illustrato nella tabella 2, emerge come il contratto che, con ragionevole approssimazione, può dirsi stipulato dai sindacati più rappresentativi fissa un trattamento economico, di massima, equiparabile a quello sancito in altri contratti collettivi, seppure applicati a un numero molto inferiore di datori di lavoro e lavoratori o di cui

nemmeno si conosce il dato applicativo. Dando uno sguardo alle informazioni disponibili, si nota infatti che il contratto I14B riguarda 74 datori di lavoro e 589 lavoratori, mentre nessun confronto può essere fatto rispetto ai contratti I14P e I14M.

D'altro lato, tra i contratti che si distinguono per una maggiore convenienza in punto di costo del lavoro, si conosce la diffusione del solo contratto I138 For Italy-Famar, che si riferisce a 58 datori di lavoro e 303 lavoratori.

5. I contratti collettivi per le Pmi.

Come anticipato, si è deciso di compiere un esame separato per i contratti collettivi del settore logistico riguardanti i rapporti di lavoro alle dipendenze di micro, piccole e medie imprese²².

Volendo seguire lo stesso metodo di indagine condotto nel paragrafo precedente, si osserva l'esistenza di un notevole differenziale anzitutto con riguardo ai minimi tabellari riconosciuti nei vari contratti, se è vero che dai 1.347,20 euro mensili previsti dal Ccnl distribuzione merci, logistica e dei servizi privati, Conflavoro Pmi, Fesica-Confsal, Confsal-Fisals, Confsal, dell'1 maggio 2019 (I170), si scende ai 1.130 euro del Ccnl trasporto e logistica siglato da Italia Impresa, Associazione Imprese Italiane, Aiva Sgsl, Fitra Italia, Union Formatori, Assobeautymanager, Sitlav, il 22 dicembre 2014 (I155). Differenziale che aumenta ancor più sensibilmente (nell'ordine dei 4.170,8 euro) considerando, altresì, le mensilità aggiuntive: in questo caso, ai 18.860,80 euro del contratto I170²³, si contrappongono i 14.690 euro del contratto I155²⁴.

Ccnl id	Mensile	Mensilità	Totale
I170	1.347,20 €	14	18.860,80 €
I14H	1.328,17 €	14	18.594,38 €
I134	1.250,00 €	14	17.500,00 €
I137	1.250,00 €	14	17.500,00 €

²² Sui criteri adottati per effettuare tale selezione, si veda *retro*.

²³ Che riconosce 14 mensilità.

²⁴ Che riconosce 13 mensilità.

I142	1.232,00 €	13	16.016,00 €
I143	1.232,00 €	13	16.016,00 €
I141	1.215,00 €	13	15.795,00 €
I158	1.200,00 €	13	15.600,00 €
I135	1.050,00 €	14	14.700,00 €
I136	1.050,00 €	14	14.700,00 €
I155	1.130,00 €	13	14.690,00 €

Il contratto I170 riconosce un trattamento di particolare favore anche per quanto riguarda le maggiorazioni retributive²⁵: relativamente al lavoro straordinario, esso infatti prevede maggiorazioni che spaziano dal 30% per il lavoro straordinario feriale diurno, fino al 75% per il lavoro straordinario festivo notturno²⁶, con ciò contemplandosi una serie di percentuali sostanzialmente sovrapponibili a quelle assicurate dal contratto di Cgil, Cisl e Uil (I100).

Nel complesso, considerando le voci principali della retribuzione, risulta altrettanto vantaggioso per i lavoratori il trattamento previsto dal Ccnl Logistica, trasporto merci e spedizione, Unilavoro Pmi, Sistema Industria Italia, Confisal-Fisals (I14H) del 15 dicembre 2019, il quale riconosce per il livello di inquadramento più basso 1328,17 euro mensili (per 14 mensilità), per un totale annuo di 18.594,38 euro: a fronte di maggiorazioni per le ore di lavoro straordinario analoghe a quelle del contratto I170, è inoltre fissata un'indennità di trasferta che, a seconda delle diverse fasce orarie, varia dai 20,60-39,96 euro per i servizi in territorio nazionale, ai 28,74-59,29 euro se essa si compie in territorio estero.

Seguono, in ordine decrescente, da un lato, il Ccnl I134 (per i dipendenti da aziende esercenti attività del settore e per i dipendenti e soci lavoratori

²⁵ In particolare, si prevedono le maggiorazioni del 20% per il lavoro notturno compiuto dal guardiano e del 15 o 25% a seconda che il lavoro notturno sia o meno compreso in turni avvicendati (escluso il personale viaggiante); del 20% per il lavoro domenicale diurno e del 50% per quello domenicale notturno (sempre escluso il personale viaggiante); del 50% per il lavoro festivo (prestato nell'ambito dell'orario normale). Per il personale viaggiante, si stabilisce che il lavoro prestato di domenica e festivi sia maggiorato del 50%.

²⁶ Ammontano al 50% le maggiorazioni per il lavoro straordinario feriale diurno prestato di sabato (per il personale con orario distribuito dal lunedì al venerdì); per il lavoro straordinario feriale diurno prestato di lunedì (per il personale con orario distribuito dal martedì al sabato); per il lavoro straordinario feriale notturno. La percentuale sale al 65% se si tratta di straordinario festivo diurno. Tale contratto si distingue anche per il particolare trattamento degli scatti retributivi: in luogo degli scatti di anzianità, l'art. 31 prevede degli scatti di merito, collegati alla formazione, il cui importo mensile è determinato da un apposito accordo aziendale.

da cooperative esercenti attività di Autotrasporto e Spedizione Merci dell'artigianato, delle Pmi e della Cooperazione, Coopitaliane, Impresa Italia, Famar-Confamar del 30 gennaio 2019) e il Ccnl I137 (per i dipendenti da aziende esercenti attività del settore dell'Autotrasporto e Spedizione Merci dell'artigianato, delle piccole e medie imprese e della cooperazione, Adli, Coopitaliane, Famar-Confamar) – in cui la retribuzione mensile per l'ultimo livello si attesta sui 1250 euro²⁷ – e, dall'altro, il Ccnl I142 (per i dipendenti delle micro e piccole imprese esercenti attività nel settore autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini, Confimpreseitalia-Confsal, del 28 novembre 2011) e il Ccnl I143 (per i dipendenti delle micro e piccole imprese esercenti attività nel settore autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini, Unsic-Confsal), dove il minimo tabellare scende a 1232 euro per un totale di 13 mensilità²⁸.

Giungendo, infine, nella fascia dei contratti collettivi che riconoscono le retribuzioni più basse, si incontrano:

- il Ccnl dei trasporti, spedizione merci, logistica ed attività affini e/o ausiliarie, Confimpreseitalia-Cse del 6 marzo 2018 (I141), che riconosce l'importo di 1215 euro mensili²⁹, per un totale di 15.795 euro;
- il Ccnl del settore dei trasporti, spedizione merci, logistica ed attività affini e/o ausiliarie, siglato da Unione, Fdp Italia, Conflap, il 15 novembre 2021 (I158), dove si prevedono 13 mensilità da 1.200 euro, per un totale di 15.600 euro;
- i contratti, di identico contenuto, I135 (Ccnl per i lavoratori dipendenti delle imprese di autotrasporto e spedizione merci dell'artigianato, delle piccole e medie imprese e della cooperazione, Fedimprese, Famar

²⁷ Per 14 mensilità, con un totale di 17.500 euro. Nei contratti I134 e I137, di identico contenuto, si abbassano anche gli incrementi retributivi per il lavoro straordinario (il cui trattamento va dal 15% per lo straordinario diurno feriale, al 25% lo straordinario notturno festivo) e per il lavoro domenicale/festivo (10%) e notturno (10-20%).

²⁸ Prevedendo perciò una retribuzione complessiva di 16.016 euro. Considerando il lavoro straordinario, si osservano le seguenti maggiorazioni: 25% per lo straordinario diurno feriale; 40% per lo straordinario diurno festivo; 35% per lo straordinario notturno feriale; 50% per lo straordinario notturno festivo.

²⁹ Per 13 mensilità.

Nazionale, Snapel, del 10 dicembre 2014) e I136 (Ccnl per i lavoratori dipendenti delle imprese di autotrasporto e spedizione merci dell'artigianato, delle piccole e medie imprese e della cooperazione, Acis-Famar, del 23 marzo 2016), i quali fissano il minimo mensile a 1.050 euro³⁰, per un totale di 14.700 euro;

- il contratto I155, che, come visto, con i suoi 1.130 euro mensili garantisce una retribuzione annua di 14.690 euro.

Per sottolineare la maggior povertà del trattamento retributivo contenuto in questi ultimi contratti, si possono portare ad esempio l'importo più esiguo delle maggiorazioni che il contratto I158 assicura in caso di lavoro straordinario (le cui percentuali raggiungono, al più, il 25% per il lavoro straordinario festivo notturno)³¹, ovvero il minor numero di scatti di anzianità del contratto I155 (3, di durata triennale e pari all'1,5% della retribuzione)³², così come la particolare disciplina della tredicesima ivi prevista, là dove si stabilisce che per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice abbia diritto a percepire la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della sua retribuzione.

Per concludere, dando uno sguardo al dato applicativo dei contratti che contemplano le retribuzioni più alte, le informazioni sulla relativa diffusione sono conosciute solo con riguardo al contratto I170, che risulta riguardare 85 datori di lavoro e 619 lavoratori, e al contratto I14H, applicato da 18 datori di lavoro, per un totale di 103 lavoratori.

Tra i contratti che si sono collocati nella fascia intermedia, si può osservare la scarsa diffusione dei contratti I134 e I137, che coinvolgono rispettivamente 38/9 datori di lavoro, e 919/90 lavoratori.

³⁰ Per 14 mensilità.

³¹ Nel contratto I158 si prevedono invece le maggiorazioni del 15% per lo straordinario diurno feriale; del 20% per lo straordinario notturno e per lo straordinario festivo. Quanto al lavoro notturno, la maggiorazione si attesta al 15%, e al 10% per il lavoro domenicale/festivo.

³² Nel contratto I155, quanto al trattamento degli straordinari, le maggiorazioni oscillano tra il 15 e il 50% (15% per lo straordinario diurno prestato nei giorni feriali dalla 41esima alla 48esima settimanale; 20% per le ore di lavoro eccedenti la 48esima settimana; 30% per il lavoro straordinario diurno nei giorni festivi; 50% per lo straordinario notturno festivo).

Nessuna informazione è, invece, disponibile per i contratti contenenti i trattamenti retributivi peggiori.

Ccnl id	Mens.	13a	14a	Scatti anz.	Magg. straord.	Magg. lavoro nott./dom./fest.	Magg. orario fless.	Indennità trasferta	Altre indennità	Ind. cassa e maneg. denaro	EDR
I170	1.347,20 €	si	si	-*	30-75%	15-50%	5%	diaria giornaliera D.C.	-	5%	-
I14H	1.328,17 €	si	si	5 √ biennio = 18,78- 30,99 €	30-75%	50-75%	17%	20,60-59,29 €	mezzo di trasporto D.C. zona malarica D.C. alta montagna D.C. lontananz. centri abitati D.C.	4-5%	-
I134	1.250,00 €	si	si	operai 1,5% retr √ biennio impieg. 1-4,5% retr. da 2 a 10 anni	15-25%	10-25%	-	16 €/die	mezzi di locomoz. D.C. zona malarica D.C. alta montagna D.C. lontananz. centri abitati D.C. lavoro disagiato 10% rimozione scorie e pulizia reparti D.C.	5%	-
I137	1.250,00 €	si	si	operai 1,5% retr √ biennio impieg. 1-4,5% retr. da 2 a 10 anni	15-25%	10-25%	-	16 €/die	mezzi di locomoz. D.C. zona malarica D.C. alta montagna D.C. lontananz. centri abitati D.C. lavoro disagiato 10% rimozione scorie e pulizia reparti D.C.	5%	-
I142	1.232,00 €	si	no	6 √ biennio = 2,5% retr.	25-50%	8-45%	-	personale viaggiante 20-45 € non viaggiante 10-35 €	mezzi di locomoz. D.C. lavoro disagiato 10% lontananz. centri abitati D.C. rimozione scorie e pulizia reparti D.C. di turno 7-15%	4%	-
I143	1.232,00 €	si	no	6 √ biennio = 2,5% retr.	25-50%	8-45%	-	personale viaggiante 20-45 € non viaggiante 10-35 €	mezzi di locomoz. D.C. lavoro disagiato 10% lontananz. centri abitati	4%	-

A. Quaini, *Lo sfruttamento del lavoro nel settore logistico: studio preliminare a partire dall'analisi dei contratti collettivi*

									D.C. rimozione scorie e pulizia reparti D.C. di turno 7-15%		
I141	1.215,00 €	si	no	4 biennio = 13-20 €	15-25%	10-15%	15%	diaria D.C.	mezzi di locomoz. 5% lavoro disagiato 10% di alta montagna D.C. lontananz. centri abitati D.C. rimozione scorie 3%	D.C.	-
I158	1.200,00 €	si	no	4 biennio = 13-20 €	15-25%	10-15%	-	diaria giornaliera D.C.	-	D.C.	
I135	1.050,00 €	si	si	5 biennio = 21-31 €	15-65%	50-75%	5% per le ore eccedenti	25-60 €	-	-	-
I136	1.050,00 €	si	si	5 biennio = 21-31 €	15-65%	50-75%	5% per le ore eccedenti	25-60 €	-	-	-
I155	1.130,00 €	si	no	3 (=1% retr. scatto)	15-50%	30-50%	-	20 € 8-24 h30 € 24 h+	indennità di trasporto* * 1-5 €/die di cassa 8% di alta montagna D.C. di sede disagiata D.C. di vestiario 100 €	8%	-

note:

* in luogo degli scatti di anzianità, l'art. 31 del Ccnl I170 prevede degli scatti di merito, collegati alla formazione, il cui importo mensile è determinato da un apposito accordo aziendale.

** per le imprese con più di 15 dipendenti.

D.C. = da concordare in sede di contrattazione di secondo livello.

6. Il corrispettivo nei contratti collettivi sul lavoro dei *riders*.

Nel contesto di una ricerca volta a fornire un quadro d'insieme della contrattazione collettiva nel settore logistico utile all'applicazione dell'art. 603-*bis*, co. 3, n. 1, c.p., uno sguardo specifico deve essere rivolto ai contratti collettivi che si sono incaricati di disciplinare la particolare attività di distribuzione e consegna di cibo a domicilio: l'interesse nei confronti del tema risulta tanto più stimolato dai noti interventi della magistratura penale che, recentemente, hanno portato alla luce l'esistenza del "caporalato digitale"³³.

³³ Sul punto, si veda C. INVERSI, *Caporalato digitale: il caso Uber Italy Srl*, in *LD*, 2021, n. 2, p. 335, con riguardo a Tribunale di Milano, decreto del 27 maggio 2020, n. 9, in Banca dati *De Jure*. A

Sennonché, nel procedere al relativo esame ed alla successiva comparazione, occorre avvedersi della diversa qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro operata nei testi contrattuali e, soprattutto, della circostanza per cui l'attività in discorso è destinataria di accordi collettivi che insistono su due macro-settori contrattuali diversi: quello dei trasporti (I) e il macro-settore «Ccnl plurisetoriali, micro-settoriali e altri», contrassegnato, nella classificazione del Cnel, dalla lettera V.

La questione se il *food delivery* rappresenti un settore specifico e, dunque, separato rispetto al trasporto-logistica si è posta all'attenzione della dottrina giuslavoristica³⁴ in occasione della stipula del Ccnl Assodelivery-Ugl del 15 settembre 2020 (identificato dal codice Cnel V15A), il cui ambito di applicazione – riferito ai lavoratori che svolgono «attività di consegna di beni per contro altrui» – poteva ritenersi già ricompreso, per l'appunto, nel più esteso perimetro categoriale della logistica, dove, a partire dal luglio 2018, la figura del cicofattorino era stata espressamente contemplata dal Ccnl Logistica Trasporto merci e Spedizioni I100³⁵, contenente la disciplina «per la distribuzione di merci con mezzi quali cicli, ciclomotori e motocicli (anche a tre ruote) che avvengono in ambito urbano, anche attraverso l'utilizzo di tecnologie innovative (piattaforme, palmari ecc.)»³⁶. Essa risulta, del resto, complicata dalla successiva

questo proposito, si ricorda la sottoscrizione da parte di Assodelivery, Cgil, Cisl e Uil, del “Protocollo Quadro Sperimentale per la legalità, contro il caporalato, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo nel settore del food delivery”, con cui le parti sociali hanno inteso fissare una serie di regole finalizzate ad ostacolare le dinamiche che vedono i *riders* oggetto di possibile sfruttamento e pratiche lavorative illegali.

³⁴ Sul tema, tra i numerosi contributi, si vedano, F. MARTELLONI, *CCNL Assodelivery – UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in *QG*, 2020, 22 settembre 2020; P. ICHINO, *Contratto per i rider: è davvero “pirata”?*, in *lavoce.info*, 21 settembre 2020. Sulla questione in discorso si è espressa negativamente anche la nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro del 17 settembre 2020 (su cui F. CARINCI, *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto*, in *Lavoro Diritti Europa, LDE*, n. 2/2021).

³⁵ Con l'Accordo del 18 luglio 2018 (v. *infra*), le Parti stipulanti il Ccnl Logistica Trasporto merci e Spedizioni, in attuazione dell'accordo di rinnovo del 3 dicembre 2017, hanno inserito nel medesimo Ccnl delle regole applicabili ai soggetti addetti alla distribuzione delle merci con cicli, ciclomotori e motocicli. In questo stesso settore si segnala, inoltre, la recente ratifica da parte di Assoespressi, Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti, dell'ipotesi di accordo del 23 novembre 2021 volta ad estendere la disciplina del Ccnl I100 al personale delle aziende aderenti ad Assoespressi che operano nella distribuzione del cosiddetto “ultimo miglio” per Amazon Italia Transport S.r.l.

³⁶ In questo senso si era espressa una delle prime sentenze intervenute sulla questione qualificatoria dei *riders*. La Corte d'Appello di Torino aveva, infatti, ritenuto che agli stessi dovesse essere riconosciuta «da retribuzione diretta, indiretta e differita stabilita per i dipendenti

emanazione di ulteriori tre testi contrattuali, destinati alla regolazione del lavoro del *rider*.

Utilizzando le stesse indicazioni metodologiche finora adottate, si procederà all'analisi di tali contratti collettivi distinguendoli a seconda del macro-settore contrattuale nel quale sono inseriti.

Nel comparto logistico, l'attività di distribuzione delle merci effettuata con mezzi di trasporto che non richiedono il possesso di patente di guida B o superiore è regolata:

- dall'accordo integrativo al Ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni I100, stipulato in data 18 luglio 2018³⁷;
- da una apposita appendice al Ccnl distribuzione delle merci, della logistica e dei servizi privati I170.

I lavoratori ad essa adibiti – inquadrati, in entrambi i contratti, come lavoratori subordinati – afferiscono alla categoria del personale viaggiante cui non spetta l'indennità di trasferta e il loro compenso risulta differenziato a seconda del mezzo di trasporto utilizzato (cicli o ciclomotori/motocicli) e dell'anzianità di servizio.

del V livello del Ccnl logistica, trasporto merci», poiché «in tale livello sono [...] inquadrati i fattorini addetti alla presa e alla consegna» (così App. Torino, 4 febbraio 2019, n. 26, disponibile al link <https://www.lavorodirittieuropa.it/sentenze/sentenze-lavori-atipici/415-sentenza-n-26-2019-della-corte-d-appello-di-torino>, su cui si veda R. DE LUCA TAMAJO, *La Sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora. Al confine tra autonomia e subordinazione*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 1/2019). Diversamente, si veda invece la decisione del Tribunale di Palermo del 24 novembre 2020 (Trib. Palermo, 24 novembre 2020, n. 3570, con nota di V. FERRANTE, *Ancora in tema di qualificazione dei lavoratori che operano grazie ad una piattaforma digitale*, in *DRI*, 2021, n. 1, p. 215) che ha invece inquadrato il ciclofattorino nel «VI livello CCNL Terziario, Distribuzione e servizi pacificamente applicato dalla convenuta ai propri dipendenti»: lo rileva P. TOSI, *La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n.1/2021, 19.

³⁷ Successivamente aggiornato, il 2 novembre 2020, con il “Protocollo attuativo dell’art. 47bis ss. D.lgs. 81/2015 Ccnl Logistica, Trasporto Merci, Spedizione”, volto ad estendere l’applicazione di tale Ccnl a tutti i ciclofattorini, compresi quelli che operano tramite piattaforme digitali. Si stabilisce, infatti, che «le tutele relative alla disciplina della prestazione lavorativa e del relativo trattamento economico già definite nel Protocollo del 18 luglio 2018, riferibili al Ccnl Logistica, Trasporto Merci, Spedizioni, si applicheranno altresì ai lavoratori di cui all’art. 47bis ss. d.lgs. 81/2015 che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l’ausilio di velocipedi o veicoli a motore [...], mediante piattaforma anche digitali». Inoltre, viene precisato che «i lavoratori di cui all’articolo 47bis d.lgs. 81/2015 non potranno essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito il compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti dal Protocollo 18 luglio 2018»: ad essi, andranno altresì «garantite le indennità integrative del compenso mensile, giornaliero od orario per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni metereologiche sfavorevoli previste dal Ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizione».

In particolare, nel contratto I100, dai 1.460,09 euro previsti per i primi sei mesi³⁸, si passa, a partire dal settimo mese, a 1.539,71 euro³⁹, che salgono poi a 1.579,55 euro dal quindicesimo mese per il personale viaggiante che utilizza ciclomotori e motocicli⁴⁰. Importi, dunque, paragonabili a quelli previsti dal contratto I170, i cui minimi si attestano sui 1468,40 euro per i lavoratori di primo ingresso appartenenti ad entrambi i livelli di inquadramento e, dopo un certo periodo, raggiungono la cifra di 1588 euro per coloro che effettuano il servizio utilizzando ciclomotori o motocicli⁴¹.

Nel macro-settore V compaiono altri 3 accordi collettivi:

- *in primis*, come visto, il Ccnl Assodelivery-Ugl per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, c.d. Rider (V15A);

- il Ccnl per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, c.d. Rider, sottoscritto da Cnl, Fild Confasal, Fild Ciu, il 1 ottobre 2021 (V15B);

- il Ccnl per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto terzi, svolta da lavoratori autonomi, c.d. Rider, siglato da Confimitalia, Snalp, Confael, il 13 dicembre 2021 (V15C)⁴².

Ad accomunare tali accordi v'è, anzitutto, la natura autonoma del contratto di lavoro nel quale si concretizza la prestazione del *riders*⁴³: se si

³⁸ L'importo è uguale, da 0 a 6 mesi, sia per il personale viaggiante che utilizza cicli, sia per il personale viaggiante che utilizza ciclomotori e motocicli.

³⁹ Tale somma spetta dal settimo mese in avanti per il personale viaggiante che utilizza cicli, e dal settimo per ulteriori 9 mesi al personale viaggiante che utilizza ciclomotori e motocicli.

⁴⁰ A tali importi, a partire dall'1 gennaio 2022, si aggiungono l'Edr (che, per il personale viaggiante, va dagli 8,27 agli 8,95 euro al mese, per 13 mensilità) e 4 euro netti a titolo di bilateralità.

⁴¹ Nel dettaglio, al livello A (in cui è inquadrato il personale che effettua il servizio utilizzando cicli) sono corrisposti 1468,40 euro (per i primi 6 mesi) e 1548,5 euro per i mesi successivi; al livello B (relativo al personale che effettua il servizio utilizzando ciclomotori o motocicli) spettano 1468,40 euro per i primi 6 mesi, 1548,50 euro per ulteriori 9 mesi, 1588 euro per i mesi successivi.

⁴² Per vero, nel contratto V15C – che, come visto, non afferisce al settore logistica ma al macro-settore Ccnl plurisettoriale, micro-settoriale e altri – si registra una certa indeterminatezza nella definizione dell'ambito di applicazione, stabilendosi che esso si rivolge «a tutte le aziende facenti parte del comparto trasporti e logistica ovvero alle aziende che svolgono principalmente attività di consegna di beni per conto terzi».

⁴³ Nei contratti V15A e V15B si precisa, infatti, che le attività dei *riders* si svolgono all'interno di contratti di lavoro autonomo *ex art. 2222 c.c. o ex art. 409, n. 3, c.p.c.* Una maggiore confusione con riguardo all'inquadramento del ciclofattorino quale lavoratore autonomo, subordinato oppure eterorganizzato, si riscontra, invece, nel contratto V15C, dove il *riders* è definito «un

può ritenere che simile scelta non comporti, in quanto tale, alcuna preclusione nei confronti della possibile applicazione dell'art. 603-*bis* c.p., essa però impedisce la maturazione a favore del lavoratore di compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o altri istituti riconducibili al rapporto di lavoro subordinato.

Passando in rassegna i testi contrattuali occorre però notare come i contratti V15B e V15C consistano, di fatto, in una mera riproduzione del contenuto negoziale del Ccnl Assodelivery-Ugl V15A⁴⁴.

Di talché, il corrispettivo in essi stabilito risulta sempre così articolato: a un compenso minimo di 10 euro lordi (che diventano 11,50 euro lordi l'ora nel contratto V15C) per una o più consegne nell'arco di un'ora (tempo stimato), si aggiunge una indennità integrativa⁴⁵ in misura variabile dal 10% al 20%, ove ricorrano una o più delle seguenti condizioni: prestazione di lavoro svolto di notte (dalle ore 00,00 alle ore 7,00); prestazione di lavoro svolto durante le festività; prestazione di lavoro in condizioni meteorologiche sfavorevoli. Infine, è previsto un sistema premiale (pari a 600 euro, *una tantum*) al raggiungimento, da parte del *rider*, di un certo numero di consegne a favore di una singola piattaforma, nel corso di ciascun anno solare⁴⁶.

Poche parole possono spendersi, infine, con riguardo alla consistenza applicativa dei contratti qui considerati, essendo noto il solo dato

lavoratore eterodiretto e, quindi, equiparabile al lavoratore subordinato che (...) decide se fornire la propria opera di consegna di beni». A tale definizione, di per sé ambigua, si aggiunge, prima, il rinvio all'art. 2, co. 1, d.lgs. 81/2015 sulle collaborazioni organizzate dal committente («I rapporti regolati dal presente contratto si intendono disciplinati ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, co. 1, d.lgs. 81/2015), e poi, in via del tutto contraddittoria, la precisazione per cui il contratto individuale di lavoro deve contenere «in maniera imprescindibile il diritto del *rider* di autoregolamentarsi nell'attività lavorativa, relativamente ai tempi, luoghi, orari e modalità di esecuzione della prestazione» (art. 8).

⁴⁴ La sovrapposizione rispetto al testo del Ccnl V15A è completa per ciò che riguarda il contratto V15B (dove l'unico scostamento si registra agli artt. 26 sulla bilateralità e 26-*bis*, sulla costituzione di un organismo paritetico nazionale). Nel contratto V15C, oltre alla diversa definizione di *rider*, già segnalata, si rileva una minima differenza sull'importo del compenso.

⁴⁵ Come richiesto dall'art. 47-*quater*, co. 3, del d.lgs. n. 81 del 2015.

⁴⁶ Nei contratti V15A e V15B il numero di consegne che, una volta raggiunto, dà diritto all'*una tantum* è pari a 2000; nel contratto V15C, l'*una tantum* di 600 euro è invece riconosciuta al raggiungimento di 1500 consegne.

riguardante i contratti del settore logistico I170⁴⁷ e I100, che, come visto, con sufficiente certezza può dirsi il più diffuso⁴⁸.

7. Osservazioni conclusive.

In conclusione, la ricerca effettuata consegna all'osservatore almeno due informazioni essenziali: da un lato, la sostanziale omogeneità, quantomeno sotto il profilo economico, di taluni contratti, pur scarsamente rappresentativi, rispetto a quello che, per convenzione, si definisce “*leader*” e, dall'altro, l'evidente divario tra i valori retributivi dei numerosi contratti collettivi del settore logistico, alcuni dei quali, come visto, possono comportare per i datori di lavoro che li applicano un risparmio sul costo del lavoro anche del 45%.

Nel fornire un'interpretazione dell'art. 603-*bis* c.p. non contrastante con il principio di libertà sindacale e coerente con il pluralismo contrattuale che esso consente⁴⁹, si è però escluso che possa costituire indice di sfruttamento la corresponsione di una retribuzione (anche palesemente) inferiore rispetto a quella fissata dai contratti collettivi dei sindacati più rappresentativi, allorché essa sia frutto di una libera determinazione delle parti sociali: la conclusione opposta richiederebbe, perlomeno, che sia fatta chiarezza sui criteri da utilizzare per misurarne la rappresentatività.

Proprio il riferimento al necessario rispetto dell'art. 39 Cost. permette, allora, di identificare nella natura autenticamente sindacale dei soggetti stipulanti il requisito in assenza del quale l'art. 603-*bis* c.p. potrebbe liberamente operare⁵⁰.

A questo proposito, più di un dubbio è lecito nutrire con riguardo a due ipotesi, entrambe verificate nel corso dell'analisi svolta⁵¹.

⁴⁷ Riguardante 85 datori di lavoro e 619 lavoratori.

⁴⁸ Risultando applicato da 35.568 datori di lavoro, per un totale di 473.418 lavoratori.

⁴⁹ In tema, *ex multis*, A. LASSANDARI, *Pluralità di contratti collettivi nazionali per la medesima categoria*, in *LD*, 1997, 261.

⁵⁰ Ovviamente, una volta verificate le altre condizioni richieste dalla norma.

⁵¹ E che, per vero, sembrano contravvenire al divieto di cui all'art. 17 St. lav.

La prima di esse riguarda i contratti collettivi cosiddetti “fotocopia”, il cui testo riproduce pressoché alla lettera il contenuto di altri contratti⁵²: il caso più eclatante, come visto, si è riscontrato con riguardo agli accordi collettivi per i *riders* autonomi V15B e V15C, che ricalcano fedelmente il (di per sé controverso) Ccnl Assodelivery-Ugl V15A.

Questi stessi accordi conducono a constatare la seconda circostanza segnalata e cioè l'esistenza di contratti collettivi che vedono la presenza della stessa associazione, ora dal lato datoriale, ora dal lato sindacale: mentre nel contratto V15B Fild-Ciu compare per parte sindacale, nel contratto V15C Confimitalia, aderente alla medesima Ciu, rappresenta invece l'interesse delle imprese. Tale promiscuità emerge in modo ancor più evidente nel Ccnl I160⁵³, dove sempre Ciu appare sia sul versante aziendale, sia su quello sindacale per il tramite delle aderenti Onaps e Cli-Ciu⁵⁴.

Ciò premesso, a ridimensionare la questione della rappresentatività nella selezione della retribuzione-parametro contribuisce, come segnalato, il secondo periodo dello stesso art. 603-*bis*, co. 3, n. 1, c.p., là dove si stabilisce che è indice di sfruttamento anche la corresponsione di una retribuzione «comunque» sproporzionata «rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato», senza ulteriormente indugiare sulla particolare qualità dei soggetti collettivi che abbiano stipulato il contratto collettivo preso a riferimento.

⁵² Ha parlato, in tali casi, di «una sorta di pseudo contrattazione collettiva», S. CIUCCIOVINO, *Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacale e perimetri settoriali*, in *LD*, 2020, n. 2, p. 187.

⁵³ Il Ccnl per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica Ciu, Cepa A, Esaarco, Esaarco Autotrasporti, Ugl, Si Cel, Onaps, Cli Ciu, Sia Confsal.

⁵⁴ Nutre dubbi sulla «genuinità dell'interesse sindacale di cui la confederazione si dichiara portatrice», in ragione della forma organizzativa adottata (alla quale aderiscono non soltanto organizzazioni sindacali dei lavoratori, ma anche associazioni datoriali), anche G. PIGLIALARMÌ, *Anatomia della contrattazione collettiva pirata. Spunti di riflessione da una ricerca sui contratti Cisl e Confsal*, in *DRI*, 2021, n. 3, p. 713.