



**Numero 4 /
2021**

**Elisa
Puccetti**

**La stipulazione del CCNL Rider: da indice
di rappresentatività
ad indizio della natura di comodo del
sindacato**

La stipulazione del CCNL Rider: da indice di rappresentatività ad indizio della natura di comodo del sindacato

Elisa Puccetti

Avvocato del Foro di Milano

Sommario: 1. Il ricorso *ex art. 28*, St. Lav. promosso dalle OO.SS. ed il decreto reso in fase sommaria 2. Il preliminare accertamento circa la natura etero-organizzata delle collaborazioni rese dai *riders* 3. Il conseguente riconoscimento della legittimazione ad agire *ex art. 28*, St. Lav. 4. La (altrettanto) derivata natura antisindacale delle omesse informazioni alle OO.SS. 5. La negata genuinità di UGL Rider in virtù della stipulazione del relativo CCNL.

1. Il ricorso *ex art. 28*, St. Lav. promosso dalle OO.SS.

Come (ormai) noto, nel settembre 2020 Assodelivery, UGL ed UGL Rider hanno siglato un CCNL per regolamentare «*l'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta dai lavoratori autonomi di cui al capo V-bis del D.Lgs. 81 del 2015, attraverso piattaforme anche digitali, ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 81/2015*»¹.

¹ Tra i numerosi commenti, cfr. B. CARUSO, *Contratto dei rider, un primo passo*, in www.lavoce.info; M. TIRABOSCHI, *Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico-sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accordo solleva*, in www.bollettinoadapt.it, Bollettino ADAPT n. 35/2020; F. MARTELLONI, *CCNL Assodelivery – UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in www.questionegiustizia.it; V. DI

Successivamente all'approvazione di tale CCNL, Deliveroo, come le altre principali piattaforme di *Food delivery*, ha richiesto ai *riders* la stipulazione di nuovi contratti di collaborazione o di lavoro autonomo precisando che i precedenti contratti, in quanto non conformi all'art. 47 *quater*, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, non avrebbero potuto essere ulteriormente applicati.

Tale richiesta deve ritenersi lecita proprio alla luce dell'art. 47 *quater* citato che, in assenza di un accordo collettivo, vieta la determinazione del compenso in base alle consegne effettuate rendendo così illegittimi i contratti già siglati data la loro pacifica parametrizzazione del compenso alle consegne.

Ciò pure considerando che, in alternativa alla stipulazione di nuovi contratti conformi al CCNL Rider, le piattaforme non avrebbero potuto nemmeno applicare la citata disciplina legislativa data la mancata adozione del decreto ministeriale concernente l'indennità integrativa per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni metereologiche sfavorevoli².

La liceità della richiesta formulata dalle piattaforme prescinde inoltre dalla conformità (o meno) del CCNL Rider ai requisiti di rappresentatività richiesti dal legislatore ben potendo i *riders* proseguire la collaborazione e contestare, nelle competenti sedi amministrative e/o giudiziarie, l'applicazione del contratto rivendicando i minimi tabellari previsti a favore dei lavoratori subordinati da CCNL di settori affini.

Nella totale assenza di azioni individuali, alcune federazioni della CGIL³ hanno promosso innanzi al Tribunale di Firenze un ricorso *ex art.*

CERBO, *Recenti sviluppi della contrattazione collettiva in tema di riders*, in www.ilgiuslavorista.it; O. GIRGENTI – G. REALMONTE, *Rider (AssoDelivery), firmato il contratto collettivo*, in *Guida Lav.*, 2020, 39, 32.

² L'art. 47 *quater*, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 prevede infatti che «*Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis deve essere garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10 per cento per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli, determinata dai contratti di cui al comma 1 o, in difetto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali*».

³ In particolare, Nidil CGIL, Filt CGIL e Filcams CGIL.

28, St. Lav. per accertare, previa qualificazione dei rapporti di lavoro dei *riders* come subordinati e/o etero-organizzati, l'antisindacalità della condotta tenuta da Deliveroo per violazione degli obblighi di informativa sanciti dall'art. 3, CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi e dall'art. 4, L. n. 223/1991 nonché per violazione dell'art. 17, St. Lav.

Rilevata l'incompatibilità del rito prescelto con l'assunzione di prove costituenti ed esclusa, sulla base degli atti e documenti di causa, la natura subordinata dei rapporti di lavoro⁴, in fase sommaria l'adito Tribunale ha ritenuto il ricorso inammissibile per carenza di legittimazione *ex art.* 28, St. Lav.

In particolare, il giudice ha escluso la facoltà di esperire detto strumento processuale nei confronti di un soggetto che non rivesta il ruolo di datore di lavoro⁵, a prescindere dall'eventuale qualificazione dei rapporti in termini di collaborazione etero-organizzata, rilevando come l'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 si riferisca unicamente alla disciplina

⁴ Data la libertà dei *riders* «di dare o meno la propria disponibilità per i vari turni (slot) offerti dall'azienda, e, quindi, di decidere se e quando lavorare, senza dovere giustificare la loro decisione e senza dover reperire un sostituto», Trib. Firenze, decr., 9 febbraio 2021, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2021, II, 130 con nota di F. MARTELLONI, *Un giudice disarmato i "cavalieri della pandemia": niente condotta antisindacale per le piattaforme di food-delivery?*. Per ulteriori commenti, cfr. P. TOSI, *Riders, il Tribunale di Firenze nega ai sindacati l'azionabilità dell'art. 28 St. Lav.*, in *Guida Lav.*, 2021, 9, 26; A. DONINI, *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto*, in *LaBoUR&LawIssues*, 2021, vol. 7, no. 1; F. D'ADDIO, *Conflitto e sindacato nel "secolo dei lavori" e nel diritto (novecentesco) del lavoro*, in *Giur. It.*, 2021, 8-9, 1913. In senso conforme, cfr. App. Torino, 4 febbraio 2019, in *Lav. Dir. Eur.*, 2019/1 con commenti di R. DE LUCA TAMAJO, *La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*; P. TULLINI, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*; G. VIDIRI, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro che cambia: riflessioni sul "caso Foodora"*. *Contra*, cfr. Trib. Palermo, 24 novembre 2020, n. 3570 in *Lav. Dir. Eur.*, 2021/1 con commenti di F. CARINCI, *Tribunale Palermo 24/11/2020 L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*; E. PUCCETTI, *La subordinazione dei Riders. Il canto del cigno del tribunale di Palermo*; G. FAVA, *Nota alla sentenza del Tribunale di Palermo n. 3570/2020 pubbl. il 24/11/2020 - il rapporto di lavoro dei riders*.

⁵ Ciò in conformità ad un consolidato orientamento giurisprudenziale che, rilevata l'espressa delimitazione della legittimazione passiva alla posizione del "datore di lavoro" e la natura eccezionale della norma, ne ha escluso l'estensione a rapporti di lavoro autonomo (cfr. C. Cost., 17 dicembre 1975, n. 241), societario (cfr. Cass., 30 agosto 1991, n. 9238; Cass., 18 luglio 2001, n. 9722; Cass., 27 agosto 2002, n. 12584, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2003, II, 482 con nota di M. VINCIERI, *Sull'applicabilità dell'art. 28, St. Lav. al rapporto tra sindacato e cooperativa di lavoro*) e parasubordinato (cfr. Cass., 24 settembre 2015, n. 18975).

sostanziale dei rapporti di lavoro ed abbia quali destinatari i singoli prestatori di lavoro.

2. Il preliminare accertamento circa la natura etero-organizzata delle collaborazioni rese dai *riders*

Ad opposte conclusioni è giunto il Tribunale di Firenze nel giudizio di opposizione promosso dalle OO.SS.

In particolare, per riconoscere la legittimazione *ex art. 28, St. Lav.* il giudice ha preliminarmente accertato la riconducibilità dei rapporti di lavoro dei *riders* alle collaborazioni etero-organizzate *ex art. 2, D.Lgs. n. 81/2015*⁶ ritenendo, peraltro sulla base dei soli atti e documenti di causa, che tali prestazioni, oltre ad avere natura prevalentemente personale, siano continuative «*nel senso che non sono occasionali ... e sono svolte in maniera reiterata nel tempo al fine di soddisfare un interesse duraturo del committente al continuativo adempimento (il contratto standard prevede una durata a tempo indeterminato ...)*» e siano eseguite con modalità organizzate dal committente «*atteso che la convenuta, tramite il software ... collegato allo smartphone del fattorino tramite una specifica app, disciplina le attività di consegna una volta prenotata una sessione di lavoro il rider deve recarsi nella zona prescelta ed effettuare il collegamento alla piattaforma ... rendendosi in tal modo geolocalizzabile nell'area stessa ... Il singolo ordine che arriva al rider deve essere accettato entro 100 secondi ...*».

Tale argomentazione non è condivisibile.

Quanto alla continuità, deve rilevarsi che la disposta applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato (in ogni suo profilo, peraltro) impone di intendere tale requisito in senso (non

⁶ Qualificazione già riconosciuta dalla giurisprudenza di merito (Cfr. App. Torino, 4 febbraio 2019 cit.) e di legittimità (cfr. Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663 in *Lav. Dir. Eur.*, 2019/1 con commenti di M. BIASI, *Tra fattispecie ed effetti: il "purposive approach" della Cassazione nel caso Foodora*; M. PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*; V. SPEZIALE, *Prime osservazioni alla sentenza della Cassazione n. 1663 del 2020 sui riders*; P. TOSI, *La Corte di Cassazione e i riders. Lettura critica della sentenza n. 1663/2020*).

meramente fattuale bensì) giuridico quale disponibilità del collaboratore a rendere la prestazione lavorativa.

Disponibilità pacificamente insussistente nel caso *de quo* avendo il medesimo giudice accertato la facoltà dei *riders* di prenotare (o meno) *slots* di consegna, di cancellare la prenotazione e di accettare (o meno) i singoli ordini.

Volendo pure intenderla in senso meramente fattuale, la continuità è comunque configurabile unicamente quando la prestazione «*importi un impegno costante del prestatore a favore del committente*» come pacificamente affermato dalla giurisprudenza di legittimità⁷.

Impegno che, data la libertà di prenotazione (e cancellazione) degli *slots*, certamente il Tribunale non avrebbe potuto desumere dalla mera durata a tempo indeterminato dei contratti.

Quanto alla etero-organizzazione, il Tribunale fa riferimento a modalità operative (quali l'accesso al portale e relativa geolocalizzazione, la conferma dell'ordine mediante l'applicativo in dotazione al *rider* e la predisposizione di ordini doppi) che esprimono un mero coordinamento operativo di per sé insuscettibile di incidere sull'autonomia organizzativa del collaboratore che si esplica nella libertà di accettare (o rifiutare) la singola consegna, di scegliere il mezzo di trasporto con cui effettuarla nonché il relativo percorso di consegna⁸.

Peraltro, l'equivalenza affermata dal Tribunale fiorentino tra il sistema produttivo della piattaforma, nei suoi profili di interconnessione operativa tra portale e *riders*, e la determinazione delle modalità esecutive della prestazione, quale caratteristica qualificatoria della collaborazione etero-organizzata, si risolve nella sostanziale abrogazione della novella disciplina sul lavoro autonomo tramite piattaforme digitali.

⁷ Cfr. Cass., 26 maggio 2020, n. 9783; Cass., 29 novembre 2013, n. 26856; Cass., 9 febbraio 2009, n. 3113; Cass., 25 giugno 2007, n. 14702.

⁸ Il percorso è infatti calcolato dal *software* solo per la determinazione del compenso e non è affatto vincolante per i *riders*.

Così affermata la natura etero-organizzata delle collaborazioni, il giudice ha poi escluso la deroga prevista dall'art. 2, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 81/2015 ritenendo che la società non abbia fornito la prova del requisito di rappresentatività previsti da tale norma⁹.

In particolare, il Tribunale ha ritenuto irrilevanti ai fini della rappresentatività sia le dichiarazioni alla stampa fornite dal segretario del sindacato stipulante sia la sua partecipazione all'Osservatorio permanente in materia di tutela del lavoro tramite piattaforme digitali.

Se le dichiarazioni rese dal sindacato interessato possono effettivamente ritenersi irrilevanti, altrettanto non può dirsi in merito alla partecipazione all'Osservatorio permanente.

Il legislatore ha infatti previsto che tale organo sia «*composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori ... designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale*»¹⁰.

Contrariamente a quanto assunto da Tribunale, l'individuazione da parte del Ministro del Lavoro di UGL quale sindacato di riferimento (*rectius*, comparativamente più rappresentativo) alla luce della stipulazione del CCNL Rider¹¹ non è affatto un dato neutro in quanto la stipulazione di contratti collettivi nazionali costituisce un indice di rappresentatività, come affermato dalla giurisprudenza di legittimità¹² e di merito¹³.

Invero, nel (nuovo) settore del recapito di beni a domicilio tramite piattaforme digitali, che è caratterizzato da una sindacalizzazione

⁹ L'art. 2, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 81/2015 consente infatti una deroga alla disposta applicazione della disciplina del lavoro subordinato con riferimento «*alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore*».

¹⁰ Cfr. art. 47 *octies*, D.Lgs. n. 81/2015.

¹¹ Cfr. D.M. n. 131/2020.

¹² Cfr. Cass., 26 febbraio 2016, n. 3837; Cass., 28 maggio 2015, n. 11057; Cass., 19 novembre 2014, n. 24670; Cass., 18 aprile 2012, n. 6038.

¹³ Cfr. App. Milano, 19 aprile 2018, n. 2119; App. Torino, 10 giugno 2019, n. 452; App. Brescia, 18 giugno 2019, n. 261; App. Roma, 14 settembre 2020, n. 1657; Trib. Ferrara, 26 aprile 2021, n. 37; Trib. Venezia, 4 maggio 2021, n. 361, tutte in *DeJure*.

“formale” esigua e dalla presenza di varie formazioni sindacali informali¹⁴, può pure ritenersi che la stipulazione del contratto da parte di UGL Rider¹⁵ di per sé manifesti la sua maggiore rappresentatività comparata.

Ciò trova peraltro indiretta conferma nei ricorsi *ex art. 28, St. Lav.* promossi da Nidil CGIL, Filt CGIL e Filcams CGIL che, pur contestando decisamente la maggiore rappresentatività comparativa di UGL Rider, non hanno dedotto il numero dei propri iscritti tra i *riders*.

Omissione non certo casuale considerando che pure nel ricorso *ex art. 840 sexiesdecies c.p.c.* promosso innanzi al Tribunale di Milano per inibire a Deliveroo l'applicazione del CCNL Rider sull'intero territorio nazionale tali OO.SS. si sono limitate a dedurre di avere tra i propri iscritti “numerosi” *riders* ed hanno significativamente ottenuto il mandato ad agire per detta inibitoria da un solo lavoratore¹⁶.

3. Il conseguente riconoscimento della legittimazione ad agire *ex art. 28, St. Lav.*

Così accertata la natura etero-organizzata delle collaborazioni, il Tribunale ha ritenuto detta qualifica di per sé «sufficiente» a legittimare l'azione *ex art. 28 St. Lav.*¹⁷ rilevando da un lato che la protezione

¹⁴ Così, nel panorama nazionale le varie Riders Union (Bologna, Firenze, Roma, Catania, Reggio Emilia, Messina, Carpi, ecc...) Deliverance Milano, Delivery Rider Roma, Coordinamento Riders Genova, Roma City Riders, tutte operanti unicamente tramite le rispettive pagine *Facebook*.

¹⁵ Che, allo stato, è l'unica organizzazione sindacale specificamente rappresentativa dei *riders* così come Assodelivery è l'unica organizzazione datoriale rappresentativa delle piattaforme digitali di *Food delivery*, cfr. P. TOSI, *La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative* e 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 *Lav. Dir. Eur.*, 2021/1.

¹⁶ Atto pubblicato in *Lav. Dir. Eur., Documenti*.

¹⁷ In senso conforme, cfr. Trib. Milano, decr., 28 marzo 2021 e Trib. Bologna, decr., 14 aprile 2021 in *LaBoURE&LawIssues*, 2021, vol. 7, no. 1 cit. e, con riferimento ad analogo ricorso promosso nei confronti di Deliveroo, Trib. Bologna, decr., 30 giugno 2021, in *Lav. Dir. Eur.*, 2021/3 con commenti di P. ICHINO, *Un “sembra” non basta*; E. PUCETTI, *CCNL Rider: dalla carenza di un «valido potere negoziale» all'antisindacalità della sua applicazione*; G. FAVA, *Tribunale di Bologna e CCNL Riders: un'analisi al di là di apodittiche prese di posizione* nonché in *Lav. Giur.*, 2021, 11, 2077 con nota di G. PIGLIALARMÌ, *Oltre la tutela “rafforzata”: l'art. 28 St. Lav., la contrattazione collettiva e il lavoro autonomo etero-organizzato*.

equivalente sancita dall'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 debba estendersi alla «*dimensione collettiva dei diritti dei lavoratori*» e, dall'altro, che il committente in virtù di tale norma acquisisce gli obblighi che il datore di lavoro ha nei confronti del lavoratore subordinato.

Tale argomentazione è erronea, quanto inconferente.

In primis, il Tribunale non considera che l'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 richiama la «*disciplina del rapporto di lavoro subordinato*» e, quindi, norme di natura sostanziale mentre l'art. 28, St. Lav., con riferimento al rito speciale e relativa legittimazione (attiva e passiva), è una norma di natura pacificamente processuale come già affermato dalla giurisprudenza di legittimità¹⁸.

Nel riconoscere la legittimazione al rito speciale in virtù dell'estensione dell'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 alla dimensione “collettiva” dei diritti dei lavoratori il Tribunale ignora inoltre la distinzione, pacifica nel diritto sindacale, tra i diritti dei lavoratori ed i diritti delle OO.SS.

Tale distinzione è peraltro inequivocabilmente sancita dallo Statuto dei Lavoratori sia con riferimento a diritti sostanziali sia con riferimento a diritti di natura processuale.

Così, lo Statuto dei Lavoratori riconosce distinti diritti ai lavoratori¹⁹ ed alle OO.SS.²⁰ precisando, con riferimento all'assemblea ed al referendum, le rispettive prerogative (diritto di riunione e partecipazione a favore dei lavoratori e di indizione a favore delle sole OO.SS.²¹).

Allo stesso modo, lo Statuto dei Lavoratori per la tutela avverso «*trattamenti economici collettivi discriminatori*» riconosce la legittimazione ad agire ai (soli) lavoratori, direttamente o tramite i sindacati ai quali hanno

¹⁸ Cfr. Cass., 17 gennaio 2001, n. 616; Cass., 10 luglio 2002, n. 10031. Ciò senza pregiudizio alcuno per i diritti delle OO.SS., sottesi e preesistenti a tale norma (cfr. Cass., sez. un., 16 gennaio 1987, n. 309), che possono essere tutelati con le forme del rito ordinario.

¹⁹ Cfr. in via esemplificativa, artt. 14 e 26 (comma 1), St. Lav.

²⁰ Sempre in via esemplificativa, cfr. artt. 25, 26 (comma 2) e 27, St. Lav.

²¹ Cfr. artt. 20 e 21, St. Lav.

conferito un mandato *ad hoc*²², mentre per la «*repressione della condotta antisindacale*» riconoscere la legittimazione alle (sole) OO.SS.²³

In tale scenario, l'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 che, come rilevato dal medesimo giudice fiorentino, è volto a riconoscere al collaboratore etero-organizzato una “protezione equivalente” a quella dei lavoratori subordinati con conseguente imposizione al committente dei correlati obblighi datoriali, può certamente riferirsi ai diritti sindacali previsti dal vigente ordinamento per i lavoratori subordinati ma, altrettanto certamente, non può estendersi ai diritti riconosciuti a favore delle OO.SS.

Ciò a prescindere dalla natura eventualmente plurioffensiva delle condotte datoriali che, costituendo questione di merito, non vale certo a conferire alle OO.SS. la legittimazione ad agire *ex art. 28, St. Lav.* ove, come nel caso *de quo*, non ne sussistano i relativi presupposti normativi.

Tale interpretazione non pregiudica peraltro né la posizione dei collaboratori che, in caso di eventuali condotte plurioffensive, ben possono agire in giudizio per la tutela dei propri diritti né la posizione delle OO.SS. rappresentative dei collaboratori etero-organizzati che, in caso di condotte antisindacali (monoffensive o plurioffensive che siano) possono proporre ricorso secondo l'ordinario rito del lavoro per la tutela delle proprie prerogative e diritti.

Il giudice fiorentino ha inoltre riconosciuto come pacifica la diffusione nazionale delle OO.SS. ricorrenti senza evidentemente considerare che, come affermato dalla giurisprudenza di legittimità, tale requisito deve essere verificato con riferimento allo specifico “settore produttivo” a cui appartiene la società convenuta²⁴.

Ciò che rende non proprio pacifica la rilevanza nazionale dell'attività espletata dai sindacati ricorrenti.

²² Cfr. art. 16, St. Lav.

²³ Cfr. art. 28, St. Lav.

²⁴ Cfr. Cass., 4 marzo 2010, n. 5209; Cass., 22 maggio 2019, n. 13857.

Al di là dell'omessa stipulazione di contratti collettivi nazionali, che non costituisce l'unico elemento a tal fine significativo, deve rilevarsi come sino alla proposizione del ricorso ex art. 28, St. Lav.²⁵ l'attività dei sindacati ricorrenti nel settore *de quo* si era sostanzialmente limitata alla proclamazione di uno sciopero locale (per i collaboratori della sede palermitana di Social Food) ed all'adesione alla mobilitazione proclamata dal movimento RiderXiDiritti.

4. La (altrettanto) derivata natura antisindacale delle omesse informazioni alle OO.SS.

Nel merito, il Tribunale ha condiviso integralmente le censure di antisindacalità mosse dalle OO.SS. ricorrenti.

Così, il giudice ha riscontrato la lamentata violazione dell'art. 3, CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi²⁶ ritenendo che l'eventuale risoluzione di «*oltre 8.000*» collaborazioni, a seguito della richiesta stipulazione di nuovi contratti di lavoro, costituisca un «*rilevante cambiamento nell'organizzazione dell'impresa*» che, in conformità a tale norma, avrebbe dovuto essere oggetto di comunicazione e confronto sindacale.

Con ciò, il Tribunale non ha considerato che gli obblighi di informazione previsti dalla citata disposizione contrattuale devono essere individuati in relazione all'ambito di applicazione del CCNL e, quindi, ai soli rapporti di lavoro subordinato.

I rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro non possono pertanto riferirsi ai rapporti di

²⁵ Nell'ottobre 2020.

²⁶ Tale norma prevede, per quanto di rilievo, che «*le aziende che occupano almeno 50 dipendenti, forniranno alle Organizzazioni sindacali e/o R.S.A./R.S.U., informazioni, orientate alla consultazione tra le parti, così come previsto dal D.Lgs. n. 25/2007, riguardanti: a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica; b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto; c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro*».

collaborazione dei *riders* che sono pacificamente estranei alla citata disciplina collettiva.

Tale delimitazione non può essere superata in virtù della riconosciuta natura etero-organizzata di dette collaborazioni considerando che l'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 dispone l'applicazione della disciplina legale (del rapporto di lavoro subordinato) e non certo di quella contrattuale e, comunque, si riferisce ai soli diritti previsti a favore dei lavoratori.

Rilevato che la "protezione equivalente" riconosciuta ai collaboratori etero-organizzati dall'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 è comprensiva della disciplina sui licenziamenti, il giudice ha altresì accertato la lamentata violazione dell'art. 4, L. n. 223/1991 ritenendo pacifico «*che un numero di riders pari o superiore a 5 abbia cessato anticipatamente il rapporto a seguito della modifica unilaterale dello stesso richiesta dalla convenuta*».

Nel ritenere applicabile al caso *de quo* l'art. 4, L. n. 223/1991 il Tribunale non ha però considerato che Deliveroo non ha espresso alcuna intenzione di licenziare i *riders* avendo, invece, comunicato la propria volontà di proseguire la collaborazione con tutti loro, previa stipulazione di nuovi contratti conformi al CCNL Rider.

Una simile comunicazione non richiedeva quindi l'apertura di una procedura di licenziamento collettivo che, come precisato dalla giurisprudenza di legittimità, presuppone una «*chiara manifestazione della volontà di recesso*»²⁷.

L'assenza di detta volontà non può essere superata, contrariamente a quanto ritenuto dal giudice fiorentino, in virtù della nozione comunitaria di licenziamento dato che, nel caso *de quo*, la società non ha disposto alcuna modifica unilaterale a svantaggio dei collaboratori essendo pacifico che il

²⁷ Cfr. Cass., 31 maggio 2021, n. 15118 la quale ha ritenuto che «*l'espressione intenda licenziare di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 24 è una chiara manifestazione della volontà di recesso ... mentre cosa ben diversa è l'espressione deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo ai sensi della novellata L. n. 604 del 1966, art. 7, che è invece imposta al fine di intraprendere la nuova procedura di compensazione (o conciliazione) dinanzi alla DTL, e non può quindi ritenersi di per sé un licenziamento*».

CCNL Rider è comunque migliorativo dei contratti individuali già applicati da Deliveroo come riconosciuto dallo stesso Tribunale in relazione alle maggiorazioni previste per il lavoro notturno e festivo.

Peraltro, la nozione comunitaria di licenziamento assume rilevanza ai fini del computo del numero di recessi²⁸ ma non rende di per sé applicabile la disciplina procedimentale sui licenziamenti collettivi ad atti diversi dai licenziamenti in senso stretto²⁹.

5. La negata genuinità di UGL Rider in virtù della stipulazione del relativo CCNL

Infine, il giudice fiorentino ha desunto la natura di comodo di UGL Rider dai seguenti, a suo dire convergenti, elementi indiziari: *i*) le modalità «*non pubblicizzata*» di sottoscrizione del CCNL Rider, *ii*) l'assenza di un confronto con i *riders* nel merito del contratto, *iii*) l'assenza di vertenze collettive o individuali patrociniate dal sindacato, *iv*) il contenuto del CCNL in quanto analogo alla regolamentazione già prevista da Deliveroo e non corrispondente «*ad una tutela effettiva dei lavoratori*», *v*) l'arenamento delle trattative con le altre OO.SS.

Nessuno di tali elementi prova in alcun modo che UGL Rider sia stato costituito o sovvenzionato da parte di Assodelivery né, tanto meno, da parte di Deliveroo.

In assenza di tali condotte – le uniche attestanti la natura di comodo del sindacato come inequivocabilmente sancito dall'art. 17, St. Lav. e dalla giurisprudenza³⁰ – la presunta “vicinanza” del sindacato alle posizioni datoriali e pure la sua eventuale scarsa rappresentatività non ne provano certo la non genuinità.

²⁸ Cfr. Cass., 20 luglio 2020, n. 15401.

²⁹ Cfr. Trib. Firenze, 23 luglio 2021 in *DeJure*.

³⁰ Cfr. Cass., 3 aprile 1991, n. 3455 per la quale «*ciò che la norma vieta sono gli atti di ingerenza di parte datoriale, ossia i comportamenti valutabili come destinati a provocare l'assoggettamento di un sindacato alla volontà padronale, sia costituendolo o favorendone la costituzione, sia sostenendolo, sempre a tale fine, con mezzi finanziari o altrimenti*».

Così ha ritenuto la giurisprudenza di legittimità rilevando che «*non può identificarsi nel "sostegno" vietato dal cit. art. 17 - com'è stato esattamente osservato in dottrina - il semplice fatto che la politica del datore di lavoro riveli convergenze tattiche o strategiche con una o più associazioni dei lavoratori e si concreti, ad esempio, nella semplice propensione ad accettare le rivendicazioni da queste proposte*»³¹.

Gli “elementi” valorizzati dal Tribunale non attestano comunque nemmeno la vicinanza del sindacato alle posizioni datoriali.

La sottoscrizione del contratto in sede “sindacale” anziché “ministeriale” è conforme alla ordinaria prassi delle relazioni sindacali che, notoriamente, non prevede per la stipulazione di contratti collettivi nazionali alcun “patrocinio” del Ministero del Lavoro al quale, in ogni caso, non compete alcun “giudizio” circa la rappresentatività delle OO.SS. rispetto alla stipulazione dei contratti collettivi.

Il rilievo dato alla partecipazione alla trattativa «*in atto presso il Ministero del Lavoro*» delle «*associazioni sindacali giudicate maggiormente rappresentative dal Ministero stesso*» se può comprendersi, pur nella sua palese erroneità, in un atto difensivo desta invece stupore, per non dire sconcerto, nell’argomentazione di una sentenza.

L’omissione di un confronto tra il sindacato ed i *riders* circa il contenuto del CCNL è in linea con la prassi sindacale che, tendenzialmente, prevede una simile consultazione di “merito” per i contratti aziendali più che per quelli nazionali.

Peraltro, trattandosi di una circostanza fattuale che, in quanto estranea alle parti, non poteva essere dedotta né, tanto meno, provata dalle stesse non è dato capire come possa essere stata ritenuta pacifica dal giudicante.

L’assenza di «*vertenze collettive o individuali portate avanti da UGL in favore dei riders*» non è certo indicativa di un mancato confronto tra il

³¹ Cfr. Cass. n. 3455/1991 cit.

sindacato e le associazioni rappresentative dei lavoratori, confronto che nell'ordinaria dialettica sindacale è svolto al di fuori delle aule di giustizia.

Il contenuto del contratto è conforme alla disciplina dettata dal legislatore che, piaccia o meno, ha regolamentato i «*livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui ... attraverso piattaforme anche digitali*» così inequivocabilmente riconoscendo la facoltà delle parti di escludere la natura subordinata o etero-organizzata dei relativi rapporti di lavoro.

Infine, l'arenamento delle trattative con le altre OO.SS., oltre ad essere smentito nei fatti dalla stipulazione di accordi sindacali³², non è certo dovuto alla «*firma dell'accordo con UGL*», come ritenuto dal Tribunale, ma dalla posizione assunta dalle altre OO.SS. che hanno sempre rifiutato qualsiasi accordo che non prevedesse la natura subordinata dei rapporti di lavoro.

Posizione certamente legittima così come deve però ritenersi altrettanto legittima l'opposta posizione assunta da UGL Rider (e da Assodelivery) circa la natura autonoma di tali rapporti.

Pur a fronte di elementi di assoluta inconsistenza indiziaria, il Tribunale fiorentino ha affermato la natura di comodo di un sindacato aderente alla confederazione UGL che, notoriamente, ha stipulato accordi con il Governo³³, accordi interconfederali³⁴ ed accordi quadro nel pubblico impiego³⁵ e le cui federazioni, altrettanto notoriamente, hanno

³² Come noto, nel novembre 2020 Assodelibery, CGIL, CISL ed UIL hanno stipulato un Protocollo sperimentale di legalità contro il caporalato, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo nel settore del *delivery food* per Milano e provincia mentre nel marzo 2021 Takeaway.com Express Italy (del Gruppo Just Eat), FILT CGIL, FIT-CISL e UIL TRASPORTI hanno siglato un contratto integrativo aziendale che ha previsto l'assunzione con contratti di lavoro subordinato dei *riders* già operanti per tale piattaforma.

³³ Da ultimo, il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile siglato il 7 dicembre 2021.

³⁴ Cfr., A.I. Confcommercio 14.7.2016; A.I. Confservizi 2.4.2012; A.I. Confindustria 28.6.2011; ecc...

³⁵ Cfr. C.C.N.Q. 25.5.2016; C.C.N.Q. 9.2.2015; C.C.N.Q. 11.11.2014; ecc....

ottenuto il riconoscimento di rappresentatività nel pubblico impiego³⁶ ed hanno stipulato CCNL ed accordi nazionali³⁷, pure congiuntamente alle federazioni di CGIL, CISL ed UIL³⁸.

Come la stipulazione da parte di UGL Rider (unitamente, peraltro, alla confederazione UGL) di un CCNL nel settore del recapito di beni a domicilio tramite piattaforme digitali sia stato considerato non un indice della sua rappresentatività ma un indizio della sua natura di comodo rimane, francamente, un mistero.

³⁶ Così, nel triennio 2013/2015 relativamente al Comparto Presidenza Consiglio dei Ministri per UGL PCM è stata accertata una rappresentatività superiore a quella di FP CGIL, cfr. www.aranagenzia.it.

³⁷ Cfr., sempre tra gli ultimi, CCNL Confimea 22.2.2021; CCNL Restauro Beni culturali 6.8.2020; CCNL Federterziario Scuola 7.7.2020.

³⁸ Cfr., tra gli ultimi, Acc. Federcasse 13.5.2021; CCNL Concessionari Autostrade e Trafori 16.12.2019; Acc. Gas Acqua 18.5.2017.