



**Numero 3 / 2022**

**Paolo Tosi**

**L'adeguamento delle categorie merceologiche e  
l'autoregolamentazione delle parti contraenti.**

## L'adeguamento delle categorie merceologiche e l'autoregolamentazione delle parti contraenti.

Paolo Tosi

Svolgerò brevi considerazioni muovendo dalla seconda parte dell'introduzione al dibattito. Ivi è auspicata una legge sulla rappresentanza e rappresentatività che includa un intervento di riordino e razionalizzazione delle categorie merceologiche lungo cui si articolano i nostri ccnl; i quali troppo spesso si frammentano e si intersecano favorendo il c.d. *dumping* salariale e, in generale, il "sottosalario".

Dico subito che una simile legge andrebbe preceduta dall'abrogazione non solo della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione ma anche e soprattutto del comma 1 di tale articolo.

Infatti il principio fondamentale di libertà di organizzazione sindacale (dei datori di lavoro e dei lavoratori) implica, anche nella costituzione materiale consolidatasi in più di settant'anni, la libertà di azione e contrattazione. Il principio preclude quindi la determinazione eteronoma del numero e dell'ambito delle categorie merceologiche. Ben inteso, la determinazione sarebbe eteronoma sia se operata dal Governo unilateralmente, come in epoca corporativa, o previa concertazione con alcune Confederazioni sia se attuata tramite delega legislativa ad esse.

Quindi, fermo restando l'art. 39 Cost., il riordino e l'adeguamento delle categorie merceologiche non può che essere il frutto dell'autoregolamentazione delle parti contraenti. Non riesco a concepire assetto diverso. Certo, con la conseguenza che appare irrealizzabile l'obiettivo di riordino e razionalizzazione di tali categorie, e soprattutto di riduzione all'unità, prodromo dell'efficacia *erga omnes*, del contratto afferente a ciascuna di esse.

Per chiarire come vedo la questione in concreto, *de iure condito*, mi viene comodo assumere il rapporto di collaborazione dei *riders*, sia perché me ne sono occupato molto, anche troppo, negli ultimi tempi, sia perché dalla corrente giurisprudenza si avvia ad essere trattato come rapporto di lavoro subordinato. E comunque, al di là della qualificazione, quel che conta è, in definitiva, la disciplina del rapporto stesso.

Al riguardo il nostro ordinamento contiene un'ampia delega agli "accordi collettivi nazionali", in generale, per le collaborazioni (ora) c.d. etero-organizzate, consentendo ad essi,

nell'art. 2, comma 2, lett. a), d. lgs. n. 81/2015, di derogare alla disciplina prevista nel precedente comma 1. A questa delega si aggiunge quella concessa, dall'art. 47-*quater* del medesimo decreto legislativo, ai “contratti collettivi...a livello nazionale”, quanto alla “determinazione del compenso complessivo” dei *riders* autonomi che pur “svolgono attività di consegna di beni per conto altrui...tramite piattaforme anche digitali”.

Non a caso, quindi, dibattito e contenzioso giudiziario si sono incentrati sul piano della disciplina delle collaborazioni, subordinate o no che siano, segnatamente sul piano della individuazione dei contratti collettivi titolari di dette deleghe. Piano sul quale convivono tre contratti collettivi.

Il 15 settembre 2020 l'Assodelivery, in cui allora erano associate tutte le imprese del settore (successivamente è uscita Just Eat), sul presupposto che non si trattasse di lavoratori subordinati, ha stipulato uno specifico c.c.n.l per i *riders* con l'UGI-riders. Il 2 novembre 2020, in contrapposizione, FILT-CGIL, FIT-CISL e UIL Trasporti hanno stipulato, con le controparti padronali del ccnl Logistica, Trasporti e Spedizioni merci, un Protocollo aggiuntivo contenente alcune norme relative ai *riders* sul presupposto che si trattasse di lavoratori subordinati. Il 18 luglio 2022 la disciplina del Protocollo è divenuta sezione di tale contratto. Nel frattempo, il 29 marzo 2021, *Just Eat*, uscita da *Assodelivery*, con le medesime Federazioni di categoria e sulla base del medesimo presupposto ha stipulato un contratto aziendale “basato” sul CCNL logistica ma con autonomo contenuto.

Quest'ultimo contratto va considerato, per così dire, a sé stante perché, in quanto aziendale, è privo del requisito essenziale per essere riconducibile alle “deleghe” stabilite dalle norme anzidette.

Per quanto riguarda i due ccnl è d'obbligo, come ho scritto sopra, muovere dalla premessa che, nel nostro ordinamento sindacale privatistico, sotto l'egida dell'art. 39, comma 1, Cost., l'ambito delle categorie merceologiche è individuato dalle parti contraenti, datoriale e sindacale.

Orbene, le imprese del *delivery* ritengono che la loro attività, per le sue indiscutibili peculiarità, integri una autonoma categoria merceologica e sulla base di essa hanno individuato il proprio perimetro associativo. Non può quindi essere loro imposto di applicare un contratto stipulato tra associazioni datoriali cui sono estranee e federazioni di categoria che possiamo definire, rispetto alla attività di dette imprese, generaliste, pur se vantano la collaborazione di federazioni che associano anche *riders*, ma che non possono evidentemente

essere ammesse al tavolo delle trattative per la stipulazione del CCNL Logistica. Quanto alla FILT-CGIL, ad es., la NIDIL-CGIL che statutariamente “rappresenta e tutela lavoratori atipici: somministrati, collaboratori, autonomi, disoccupati”.

A fronte di detta scelta, costituzionalmente intangibile, delle imprese, i sindacati, a prescindere dalla qualificazione dei rapporti, se vogliono essere accettati quali interlocutori negoziali, o comunque vantare la pretesa ad esserlo, devono articolarsi in corrispondenza della scelta stessa, con ciò cooperando all'autoregolamentazione. E siccome è sulla base dell'attività del datore che nel nostro ordinamento viene individuata la categoria merceologica di appartenenza, in questo caso la rappresentatività dei diversi sindacati va comparata nell'ambito della categoria individuata dalla controparte padronale in relazione, più che ragionevole, all'attività svolta dalle imprese associate. Altrimenti si regredisce alla vituperata rappresentatività presunta. Ben inteso, non intendo qui occuparmi delle forzature cui è dato assistere nel contenzioso giudiziario.

Quanto alle questioni di rappresentanza e rappresentatività a livello aziendale dovrà presto esprimersi la Corte costituzionale chiamata, da un'ordinanza del 3 febbraio 2022 della Corte d'Appello di Napoli, a valutare la legittimità, anche in relazione all'art. 39, comma 1, Cost., dell'art., 8, DL n. 138 del 2011.

Passando ora alla prima parte dell'introduzione devo riconoscere che, nel contesto della nostra Carta costituzionale, l'unica via per contrastare il *dumping* salariale è allora l'introduzione del salario minimo legale. Devo riconoscerlo perché non sono mai stato favorevole a questa soluzione in quanto, anche prescindendo dall'essere essa comunque limitativa delle prerogative delle parti sociali (sono del resto note le persistenti perplessità all'interno dei sindacati), presenta difficoltà, possiamo dire tecniche, di determinazione di una soglia minima salariale che valga, orizzontalmente, per tutte le attività e i settori produttivi.

Su queste difficoltà e sulle prospettive di loro eventuale soluzione non è certo questo il luogo per fermare l'attenzione. Mi limito ad osservare che la recente approvazione della Direttiva europea potrebbe costituire un forte stimolo ad intervenire per il nostro legislatore. Ciò anche se, a quanto mi risulta quando scrivo (21 settembre 2022) la Direttiva, stando ai comunicati dell'Addetto stampa AE (Federico De Girolamo) che hanno preceduto l'approvazione formale da parte del Consiglio, dovrebbe aver mantenuto il suo approccio *soft*, ossia ottativo e non prescrittivo in senso stretto, prevedendo che gli Stati membri

stabiliscano autonomamente i livelli salariali minimi sulla base della contrattazione collettiva delle retribuzioni. Né potrebbe essere diversamente, atteso che il Regolamento dell'Unione preclude alle Istituzioni comunitarie ingerenze nella materia retributiva dei singoli Stati.

Per inciso mi viene qui da aggiungere che altrettanto *self restraint* le Istituzioni della Comunità non sembrano per ora orientate ad adottare con riguardo al lavoro tramite piattaforme digitali, visto che sia la Proposta di Direttiva della Commissione Europea (con riguardo alla quale rinvio alle Riflessioni svolte nel n. 1/2022 di questa rivista) sia la successiva Proposta di Risoluzione legislativa della Commissione Impiego e Affari sociali dell'Unione (di cui mi occupo in uno scritto, destinato alla rubrica Questioni di ADL, che inevitabilmente riproduce alcuni dei brani che precedono) prospettano una Direttiva dall'approccio più o meno *hard*, contenente prescrizioni agli Stati membri circa criteri e metodi, da prevedere nella legislazione attuativa, per la qualificazione come lavoratori subordinati dei collaboratori tramite piattaforme.

Ma l'ingerenza sul terreno della qualificazione dei rapporti di lavoro come subordinati costituirebbe inevitabilmente una ingerenza nella materia retributiva comportando l'applicazione di istituti economici sia di fonte contrattuale sia di fonte legale. Si pensi, ad es., al TFR o alla tredicesima mensilità nel settore industriale sin dal 1960, grazie alla recezione in decreto del noto Accordo Interconfederale per l'Industria.

Sarebbe imbarazzante dover constatare che anche le Istituzioni comunitarie si appropriano di competenze appartenenti al Legislatore nazionale. Come peraltro, duole registrarlo, accade sempre più spesso anche ai nostri Organi giudiziari.