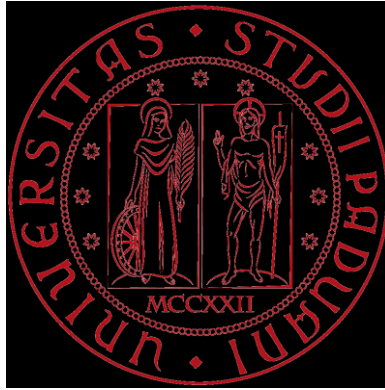


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

SCUOLA DI GIURISPRUDENZA

DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO
E CRITICA DEL DIRITTO



CORSO DI LAUREA IN
CONSULENTE DEL LAVORO
A.A. 2021-2022

IL LAVORO DEI *RIDERS*:
TRA LEGGE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Relatrice: Prof.ssa Elena Pasqualetto

Laureanda: Linda Gatto

Matricola: 1199197

INDICE

INTRODUZIONE	3
CAPITOLO PRIMO – I RIDERS	5
1.1 Chi sono i <i>riders</i>	5
1.2 Come si svolge il lavoro dei <i>riders</i>	6
1.3 Accorgimenti sul lavoro dei <i>riders</i>	7
1.4 Come diventare <i>rider</i> , formazione e carriera	7
CAPITOLO SECONDO – LA DISCIPLINA GIURIDICA DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI RIDERS	9
2.1 I <i>pony express</i> : gli antenati dei <i>riders</i>	9
2.2 Emanazione <i>Jobs Act</i> (d.lgs. 81/2015)	10
2.3 Il caso dei <i>riders</i> di Foodora e Foodinho	11
2.4 Nuove disposizioni per i <i>riders</i> nel 2019	17
2.5 Primi riconoscimenti dei <i>riders</i> come lavoratori subordinati	18
2.6 Le Circolari (INL e Ministero del lavoro)	21
CAPITOLO TERZO – LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEI RIDERS	26
3.1 Il primo tentativo di elaborare di un contratto collettivo per i <i>riders</i>	26
3.2 Inidoneità del Ccnl <i>rider</i> per carenza di rappresentatività del sindacato Ugl e condotta antisindacale denunciata	29
3.3 Quando un sindacato è comparativamente più rappresentativo	33
3.4 Il contratto aziendale di Just Eat	35
SITOGRAFIA	39

INTRODUZIONE

Il mio elaborato dal titolo “Il lavoro dei *riders*: tra legge e contrattazione collettiva” presenta l’evoluzione della disciplina del rapporto di lavoro dei *riders*, partendo dalla fine degli anni ’80 fino ad arrivare ai giorni nostri, evoluzione sia da un punto di vista normativo che contrattuale collettivo.

La motivazione che mi ha spinto ad approfondire tale tema è la sua estrema attualità.

Questi lavoratori infatti, soprattutto negli ultimi due anni, a causa dell’epidemia da Covid-19, hanno contribuito a mantenere attivo il settore della ristorazione, in quanto in un periodo di estrema difficoltà durante il quale non si poteva uscire di casa, grazie alla tecnologia e alle piattaforme digitali sono riusciti ad effettuare consegne a domicilio alle persone.

L’obiettivo di questa tesi è quello di fornire un’analisi della disciplina giuridica applicata nel corso degli anni a questi lavoratori, approfondendo in particolare il problema della loro qualificazione giuridica, per poi terminare con la presentazione dei primi tentativi di contrattazione collettiva a favore degli stessi *riders*. L’elaborato mira, perciò, a mettere in risalto alcune criticità ma anche profili di miglioramento delle tutele che sono state riconosciute ai *riders*, i quali, come tutti i lavoratori, hanno diritto ad avere garanzie e contratti che li tutelino.

La tesi è articolata in tre capitoli. Nel primo capitolo viene fornita un’introduzione generale sul lavoro dei *riders*: viene dunque spiegato chi sono, come svolgono il loro lavoro, le regole che devono rispettare e le loro mansioni.

Nel secondo capitolo si entra nel vivo della questione, attraverso un’excursus storico della disciplina giuridica e della giurisprudenza sui *riders*, partendo da alcune sentenze della fine degli anni ’80 che qualificavano i fattorini (c.d. *pony express*) prima come lavoratori subordinati e poi come autonomi, fino a quando nel 2011 la Cassazione ha confermato la natura autonoma dei *riders*. Si arriva poi al *Jobs Act* del 2015, cioè il d.lgs. 81/2015, che estende la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione etero-organizzati. Vengono analizzati anche due casi concreti finiti in giudizio per il problema della qualificazione giuridica del rapporto dei *riders*. L’analisi prosegue, poi, esponendo le importanti novità del 2019, con l’introduzione, con il d.l. 101/2019, di disposizioni specifiche in favore dei *riders*.

Il capitolo termina con l’esposizione delle prime sentenze del 2020 che riconoscono ai *riders* la qualifica di lavoratori subordinati e con la spiegazione di due importati circolari, una emessa dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro e l’altra dal Ministero del Lavoro.

Infine, nel terzo ed ultimo capitolo, procedo a considerare i tentativi che sono stati fatti da alcuni sindacati di dare una regolamentazione di tipo collettivo specifica per i *riders*. Sono analizzati due diversi contratti collettivi, uno stipulato dell’organizzazione sindacale Ugl, nel quale si afferma la

natura autonoma del rapporto contrattuale tra la piattaforma e il *rider*. Tale contratto però è stato giudicato inidoneo dal Ministero del lavoro perché ad Ugl non è stata riconosciuta una sufficiente rappresentatività comparativa a livello nazionale.

L'altro è l'accordo integrativo aziendale sottoscritto dalla società *Takeaway.com Express Italy*, facente parte del gruppo Just Eat, con alcuni sindacati, che, al contrario del contratto di Ugl, stabilisce l'utilizzo dei *riders* con contratto di lavoro subordinato. Nonostante questa premessa convincente verranno analizzati alcuni aspetti del contratto in questione che poi, nel concreto, non sono stati rispettati a pieno da Just Eat.

Come risulterà dall'elaborato, la natura del rapporto di lavoro dei *riders* per anni è stata molto dibattuta. Diversi Giudici si sono esposti in merito e dalle loro sentenze sono emerse interpretazioni talvolta discordanti.

Il principale problema per questi lavoratori è sempre stata la qualificazione del loro rapporto. Anche gli stessi *riders* hanno iniziato a far sentire la propria voce, a protestare, a chiedere il riconoscimento delle giuste tutele. Questo ha avuto esiti in parte positivi, anche se devono essere le istituzioni e le organizzazioni sindacali a porre fine a tutta una serie di dinamiche che vedono questi lavoratori coinvolti in contratti di lavoro irregolari che prevedono un lavoro sottopagato, e un disconoscimento dei diritti fondamentali di qualunque prestatore di lavoro.

Il mondo del lavoro è sempre in continua espansione, e sicuramente quella dei *riders* è una categoria di lavoratori destinata ad evolversi in futuro. Il progresso, però, non può andare a discapito di alcune categorie di lavoratori e lavoratrici, perciò deve esserci la volontà e la determinatezza di proseguire con i giusti ideali e arrivare agli obiettivi prefissati, anche se certamente non sarà una sfida facile.

Il ruolo dei sindacati in queste vicende è fondamentale ed è importante sottolineare che il contratto collettivo *Takeaway.com Express Italy*, preso in esame, costituisce un punto di partenza e non un punto d'arrivo. Esse infatti deve servire come stimolo per cercare di puntare sempre a maggiori tutele per il futuro di questi lavoratori, perché i diritti, a parità di condizioni, devono essere uguali per tutti.

CAPITOLO PRIMO

I RIDERS

1.1 Chi sono i *riders*

Il mercato del lavoro è sempre in continua evoluzione, è sempre alla ricerca di nuovi stimoli, ed è proprio grazie alle innovazioni tecnologiche e alla dinamicità dell'economia che spesso nascono e si sviluppano delle nuove figure nel mondo del lavoro. Tra queste nuove figure di lavoratori è emersa quella dei *riders* che si inseriscono all'interno della c.d. *gig economy*¹, la quale ha determinato un'importante trasformazione nell'ambito lavorativo². In realtà, però, quello dei *riders* è un lavoro che esiste già da molto tempo, in quanto il *rider* in fondo è un fattorino. Ad essere nuove sono le modalità, legate al fatto che questo lavoro è mediato dalle piattaforme digitali.

L'occupazione dei *riders* è cresciuta in maniera esponenziale, soprattutto negli ultimi due anni, a causa dell'emergenza sanitaria causata dall'epidemia da Covid-19 che ha travolto la nostra Nazione e il resto del mondo. Per far fronte a tale situazione sono state adottate varie restrizioni e misure di distanziamento sociale necessarie per contenere la pandemia, le quali hanno intensificato l'attività di consegna a domicilio. Per molte persone l'attività dei *riders* è diventata essenziale durante tutto il periodo di *lockdown*, in quanto i *riders* sono stati in grado, assieme ai proprietari dei ristoranti e al resto del personale, di sostenere il settore della ristorazione, colpito dalle chiusure disposte per contenere la circolazione del Covid. Non avendo altra possibilità che organizzarsi tramite l'asporto, i ristoratori hanno trovato nei *riders* una grande appoggio, tanto che sono diventati i protagonisti delle città deserte nel corso del *lockdown*.

Il *rider* è un fattorino che si sposta a bordo di una bicicletta o di un motorino, equipaggiati per la consegna a domicilio degli articoli acquistati dai clienti³. Si tratta spesso di ragazzi giovani, ma anche over 40, che trasformano un ordine di cibo o di altri beni di consumo, ricevuto tramite la rete, in una

¹ Modello economico basato sul lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo, e non sulle prestazioni lavorative stabili e continuative, caratterizzate da maggiori garanzie contrattuali, in <https://www.treccani.it>.

² G. Mancino, *Il caso dei Riders, come si configura il rapporto di lavoro*, in <https://www.factalex.it/il-caso-dei-riders-rapporto-di-lavoro.html>, 2020.

³ Definizione *rider*, in <https://www.treccani.it>.

consegna a domicilio e lavorano per società di *food delivery* come *Deliveroo*, *Just Eat*, *Glovo* oppure direttamente per ristoranti, pizzerie e *fast food*⁴.

Il *rider* non risponde a una singola attività commerciale, ma opera per conto di una piattaforma digitale, che lo dirige prima presso il punto vendita per ritirare l'ordine e successivamente dal cliente. Sono dunque le piattaforme digitali⁵ delle imprese ad organizzare le attività di consegna di beni, stabilendone il prezzo e le modalità di esecuzione della prestazione.

1.2 Come si svolge il lavoro dei *riders*

Per il cliente che intende usufruire del servizio di consegna, la piattaforma consiste in una sorta di vetrina virtuale, attraverso la quale ha la possibilità di vagliare tutti i servizi messi a disposizione e i relativi negozi convenzionati con essa. Una volta effettuata la scelta da parte del cliente, l'assegnazione di un ordine ad un determinato *rider* dipende da una serie di calcoli effettuati dall'algoritmo. Questa scelta avviene attraverso un processo c.d. di "*ranking*"⁶, che stabilisce quale *rider* chiamare, con lo scopo di garantire sempre la massima efficienza nella consegna. Il *rider* ha un termine per accettare l'ordine e se entro un certo lasso di tempo non accetta, si avvia un meccanismo "ad asta", dove lo stesso ordine verrà proposto ad altri *riders*, sempre attraverso le operazioni effettuate dall'algoritmo⁷.

Il *rider* inizia il lavoro proprio quando gli viene proposto un ordine di consegna tramite una notifica sul dispositivo elettronico, oppure attraverso la chiamata diretta da parte del punto vendita. A questo punto il *rider*, una volta accettato l'ordine, si reca presso l'esercizio, prende in consegna l'ordine confezionato e lo posiziona nell'apposito zaino termico o box. Terminato questo passaggio il *rider* è pronto a portare l'ordine al cliente finale che aspetta la propria consegna.

Una volta assolta la consegna, il *rider* attende un nuovo ordine di chiamata, e questo si ripeterà fino al termine del proprio turno di lavoro. Egli svolge quindi una doppia funzione, quella del ritiro e della consegna. Generalmente poi i *riders* vengono pagati a consegna o all'ora ed è prevista la possibilità di usufruire di navigatori e *app* con mappe integrate per recarsi all'indirizzo del cliente.

Soprattutto se è pagato a consegna il *rider* deve cercare il percorso migliore per giungere a destinazione, impiegando il minor tempo possibile per consegnare al cliente il proprio ordine. È possibile inoltre, a seconda dei casi, che possa ritirare l'ordine per una singola consegna o per più

⁴ C. Maccarrone, *Senza tutele e pagati pochi euro a consegna: chi sono i riders in Italia*, in <https://www.osservatoriodiritti.it/2019/01/09/riders-lavoro-chi-sono-come-lavorano/>, 2019.

⁵ Programmi e procedure informatiche.

⁶ Punteggio con il quale si sceglie il rider in base a priorità derivanti dalle prestazioni precedenti.

⁷ A. J. Avelli, *Diritti per i riders*, in *LavoroDirittiEuropa* riv. nuova di diritto del lavoro, 2021, pagg. 2-3.

consegne da compiere in un viaggio unico. Una cosa di notevole importanza per il *rider* è avere una buona conoscenza del quartiere o della città in cui si svolge il lavoro.

Essenziale è che l'ordine arrivi indenne al cliente, ragion per cui il *rider* deve guidare in maniera prudente e sicura per evitare qualsiasi danno alla consegna, tanto che nel caso in cui avvengano errori di consegna, come ad esempio l'indirizzo del cliente sbagliato o l'aver confuso un ordine, il *rider* dovrà fornire assistenza al cliente e risolvere in maniera tempestiva il problema⁸.

1.3 Accorgimenti sul lavoro dei *riders*

Quella del *rider* è un'occupazione molto dinamica e flessibile ma allo stesso tempo presenta aspetti che potrebbero portare a situazioni di stress e di pericolo. I *riders* corrono da una parte all'altra della città, in bici o in motorino, incuranti di pioggia e vento perché è il solo modo per “portare a casa la giornata”. Per questo è importante avere una buona resistenza fisica e disponibilità di flessibilità oraria.

Per loro non ci sono differenze tra festivi, weekend, orari notturni o tutto quello che un lavoratore dipendente di solito ha⁹. Si spostano spesso durante gli orari di punta, in mezzo al traffico, per garantire una consegna dell'ordine rapida ed efficiente nel rispetto della tempistica. Durante il percorso devono rispettare le regole della sicurezza stradale, al fine di evitare il rischio di incidenti, anche se di fatto è impossibile escluderli. I *riders* devono indossare un equipaggiamento adeguato, ovvero una pettorina o una giacca ad alta visibilità, caschetto da ciclista o casco se viene utilizzato il motorino, ginocchiere e in generale un abbigliamento consono alle condizioni meteorologiche, tutto questo per cercare di ridurre e prevenire gli infortuni sul lavoro¹⁰.

1.4 Come diventare *rider*, formazione e carriera

Lavorando con una piattaforma digitale anche le assunzioni avvengono online. Per diventare *rider* occorre registrarsi, inserendo i propri dati anagrafici su appositi siti per effettuare consegne a domicilio. Una volta completata la candidatura, se si viene selezionati, si procede a scaricare l'*app* nel proprio dispositivo elettronico e si aspetta l'attivazione del profilo. Esaurito quest'ultimo passaggio si può iniziare il lavoro.

⁸ Jobbydoo, *Chi Sono i Rider e Come Diventarlo? Lavoro, Mansioni e Requisiti*, in <https://www.jobbydoo.it/descrizione-lavoro/rider>, 2022.

⁹ C. Maccarrone, *Senza tutele e pagati pochi euro a consegna: chi sono i riders in Italia*, in <https://www.osservatoriodiritti.it/2019/01/09/riders-lavoro-chi-sono-come-lavorano/>, 2019.

¹⁰ Jobbydoo, *Chi Sono i Rider e Come Diventarlo? Lavoro, Mansioni e Requisiti*, in <https://www.jobbydoo.it/descrizione-lavoro/rider>, 2022.

I requisiti richiesti sono la maggiore età, il possesso di un veicolo (scelto a discrezione del lavoratore), uno smartphone con l'app della compagnia di *delivery* scaricata, zaino o borsa termica per trasportare le consegne, documenti di riconoscimento e un conto corrente per ricevere i compensi.

Inizialmente il candidato poteva essere sottoposto ad un periodo di formazione in cui veniva affiancato per strada per un paio d'ore, ora invece la formazione è autonoma attraverso l'uso di manuali utili¹¹.

Anche per i *riders* è prevista la possibilità di ottenere delle modifiche alla propria mansione base di consegne a domicilio, in quanto ai migliori possono essere assegnate mansioni presso la sede operativa della società di *food delivery* come, ad esempio, l'incarico di seguire sul monitor in tempo reale le consegne dei fattorini a domicilio per garantire servizi rapidi ed efficienti, oppure il ruolo di responsabile degli ordini. È possibile poi lavorare direttamente presso i punti di ritiro degli ordini, come ristoranti e pizzerie, per poi, con il tempo, diventare anche responsabile della gestione e dell'organizzazione delle consegne. Inoltre, l'attività del *rider* può essere un ottimo punto di partenza per entrare a far parte del mondo del lavoro nella logistica e nei trasporti¹².

¹¹ C. Maccarrone, *Senza tutele e pagati pochi euro a consegna: chi sono i riders in Italia*, in <https://www.osservatoriodiritti.it/2019/01/09/riders-lavoro-chi-sono-come-lavorano/>, 2019.

¹² Jobbydoo, *Chi Sono i Rider e Come Diventarlo? Lavoro, Mansioni e Requisiti*, in <https://www.jobbydoo.it/descrizione-lavoro/rider>, 2022.

CAPITOLO SECONDO

LA DISCIPLINA GIURIDICA DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI *RIDERS*

2.1 I *pony express*: gli antenati dei *riders*

Tra la fine degli anni '80 e i primi anni '90 in Italia emerse una nuova figura lavorativa, fino a quei tempi quasi inesistente, che fece molto discutere gli studiosi e interessò la giurisprudenza: i *pony express*¹³. I *pony express*, considerati oggi gli antenati dei *riders*, erano dei fattorini che consegnavano in modo più o meno autonomo pacchi e buste, ottenevano un compenso fisso per ogni consegna, utilizzavano un proprio mezzo di trasporto e indossavano pettorine o borse come segno di riconoscimento fornite dall'agenzia. Le comunicazioni tra agenzia e *pony express* avvenivano tramite una ricetrasmittente che serviva soprattutto al fattorino per “prenotarsi” per una consegna, la quale veniva poi affidata a colui che si era candidato per primo¹⁴.

Il problema che emerse con riferimento a questa nuova figura professionale riguardava la qualificazione del rapporto di lavoro tra le agenzie che curavano la consegna di lettere o plichi per conto del cliente e i *pony express* incaricati dalle agenzie stesse a provvedere materialmente al trasporto delle consegne. Con riferimento alla qualificazione del rapporto, la Pretura di Milano il 20 giugno 1986 arrivò a riconoscere la natura subordinata del rapporto di lavoro tra agenzia e *pony express*¹⁵. Il punto cruciale della pronuncia, oltre al ricorso del metodo tipologico¹⁶ anziché al tradizionale metodo sussuntivo, riguardava l'idea secondo la quale l'art. 2094 c.c. indicava una nozione ampia e aperta di subordinazione riferita alla realtà socio-economica, in modo tale da ritenere idonea come indice di subordinazione la situazione di soggezione economica di una parte rispetto all'altra del rapporto¹⁷. La Pretura di Milano, poi, il 6 aprile 1987 ribadì la sussistenza degli estremi del rapporto di lavoro subordinato nell'attività dei c.d. *pony express* che: “avvalendosi di mezzo proprio (autonomo) mettono le proprie energie lavorative a disposizione di un'agenzia che gestisce

¹³ Il *Pony Express* è il servizio postale più famoso del mondo, ormai entrato a far parte della storia americana.

¹⁴ M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora*, in www.bollettinoadapt.it, 2017, pag. 7.

¹⁵ Pret. Milano 20 giugno 1986, in Riv. it. dir. lav., 1987, II, 70, con nota redazionale.

¹⁶ Con il metodo tipologico viene individuata una definizione generale di lavoro subordinato e lavoro autonomo, sulla base del dato normativo (Artt. 2094 e 2222 c.c.) unitamente ad una serie di indici di subordinazione, con il metodo sussuntivo vengono individuate più definizioni generali per poi procedere con il metodo approssimativo.

¹⁷ M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora*, in www.bollettinoadapt.it, 2017, pag. 8.

un servizio di consegne per conto terzi, diventando parte integrante di un'organizzazione imprenditoriale diretta da altri e della quale costituiscono il necessario braccio esecutivo"¹⁸.

Per il Pretore di Milano, quindi, la valorizzazione del dato sociologico della dipendenza economica del lavoratore dall'impresa, assieme a quelli della continuità e ricorrenza della prestazione, portava alla qualificazione dei *pony express* come lavoratori subordinati. Quindi l'assenza della soggezione al potere direttivo e della continuità del rapporto non ostacolava tale qualificazione.

Su questo tema, invece, successivamente il Tribunale di Milano, in secondo grado, notava come l'assenza di direzione o controllo datoriale sullo svolgimento della prestazione, così come di forme di potere gerarchico e disciplinare, l'assenza poi dell'obbligo di tenersi a disposizione nell'arco della giornata in cui il *pony express* dichiarava la propria disponibilità, assieme all'attribuzione di un corrispettivo fisso per ciascuna consegna e l'utilizzo di un mezzo proprio da parte del *pony express*, portavano all'esclusione di un rapporto di lavoro subordinato¹⁹.

Si è consolidata, così, nel corso degli anni la tesi che qualificava come lavoratori autonomi i *pony express*, tanto che nel 2011 la Cassazione ha confermato ancora l'esclusione della natura subordinata del rapporto tra un'agenzia e un ciclo-fattorino incaricato di svolgere le consegne, valorizzando l'autonomia decisionale di quest'ultimo nel gestire tali consegne e sull'itinerario da percorrere, unitamente alla proprietà del bene strumentale primario e al fatto che gli oneri di gestione e il rischio di impresa fossero a carico del lavoratore²⁰.

2.2 Emanazione *Jobs Act* (d.lgs. 81/2015)

Fino al 2011 dunque la giurisprudenza prevalente escludeva la qualifica di lavoratore subordinato dei *riders*. Nel 2015 viene emanato il d.lgs. n. 81, attraverso il *Jobs Act*, con il quale vengono introdotte le collaborazioni etero-organizzate.

In precedenza per i *riders* era il contratto a progetto lo strumento usato dal legislatore per combattere l'elusione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato²¹. La disciplina del contratto a progetto è stata introdotta dal d.lgs. n. 276/2003, al cui art. 61 stabiliva che i lavoratori parasubordinati dovessero operare non più come collaboratori coordinati e continuativi, ma come lavoratori a progetto. Ciò che caratterizzava questo tipo di rapporto era che a ciascun collaboratore doveva essere assegnato un progetto specifico con il compito di realizzarlo, pena la riqualificazione del rapporto di lavoro come lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 69 del medesimo decreto.

¹⁸ Pret. Milano 6 aprile 1987, in <https://www.dejure.it>.

¹⁹ Trib. Milano 10 ottobre 1987, in Riv. it. dir. lav., 1987, II, 688, con nota redazionale.

²⁰ Cass. 20 gennaio 2011, n. 1238, in <https://www.dejure.it>.

²¹ P. Iervolino, *Non è tanto chi sei, quanto quello che fai, che ti qualifica (rider subordinato)*, in LavoroDirittiEuropa riv. nuova di diritto del lavoro, 2021, par. 3, pag. 8.

Interviene sulla disciplina del contratto a progetto la “Legge Fornero” (l. 28 giugno 2012, n. 92) con la quale si specifica che: “il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, avuto riguardo al coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa”. Il progetto, inoltre, non può: “comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi”²².

Prima del 2015, pertanto, il *rider* poteva essere utilizzato con un contratto a progetto e avrebbe così beneficiato di una piena riqualificazione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 69 del d.lgs. n. 276/2003 in caso di violazione delle regole previste²³.

Poi, con l'emanazione del d.lgs. n.81/2015 in materia di disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in materia di mansioni, attuativo della Legge delega n. 183/2014 (c.d. *Jobs Act*) è stata disposta l'abrogazione di tutte le norme che disciplinavano il contratto a progetto, le quali hanno continuato ad essere applicate esclusivamente ai contratti a progetto già in atto alla data di entrata in vigore della riforma (25 giugno 2015).

In virtù dell'art. 2 del d.lgs. 81/2015 il comma 1 di tale articolo²⁴ si applica anche al rapporto di lavoro dei *riders*, per cui la collaborazione dei *riders* può essere considerata come etero-organizzata, dato che le caratteristiche del rapporto di lavoro dei *riders* sono la personalità della prestazione, l'inserimento funzionale nell'organizzazione del committente e la continuità del rapporto.

2.3 Il caso dei *riders* di Foodora e di Foodinho

Negli ultimi anni nelle principali città italiane le consegne del cibo a domicilio vengono gestite via *App*, dove le società di *food delivery*, non diversamente dai “vecchi” *pony express*, si avvalgono di fattorini in bici o in motorino, ovvero i *riders*, i quali si occupano del ritiro e del trasporto della consegna al domicilio²⁵.

Da sempre il problema di questi lavoratori riguarda la qualificazione giuridica del loro rapporto di lavoro, tanto che nel corso degli anni si sono susseguiti vari dibattiti e una vicenda che ha riscontrato un elevato clamore mediatico, su questo tema, è stata quella dei *riders* di Foodora²⁶. La vicenda dei

²² Art. 1, comma 23, Legge n.92 del 28 giugno 2012, in <https://www.normattiva.it>.

²³ P. Iervolino, *Non è tanto chi sei, quanto quello che fai, che ti qualifica (rider subordinato)*.

²⁴ L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 afferma: “A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”, in <https://www.gazzettaufficiale.it>.

²⁵ M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora*, in www.bollettinoadapt.it, 2017, pag. 9.

²⁶ Società di *food delivery* ormai chiusa in Italia e passata sotto Foodinho, società appartenente alla multinazionale spagnola gli Glovo.

fattorini di Foodora risale a settembre del 2016, quando i lavoratori sono scesi in piazza a Torino per protestare contro il trattamento contrattuale e remunerativo. Essi erano infatti utilizzati con un contratto di collaborazione (co.co.co.), non erano coperti in caso di malattia, usavano i propri dispositivi sia per telefonare che per navigare in rete, il tutto senza ottenere alcun rimborso e la manutenzione di bici o motocicli era a loro carico. Con riferimento alla paga, invece, inizialmente venivano pagati 5,60 euro lordi l'ora. In un secondo momento il fisso è stato abolito e i *riders* ricevevano 2,70 euro a consegna. A seguito di questi scioperi, a sei di loro il contratto non è più stato rinnovato²⁷.

Cinque lavoratori impugnano il licenziamento chiedendo la reintegrazione, il risarcimento e il versamento dei contributi, e così la vicenda finisce in Tribunale a Torino, dove il giudice di primo grado, nell'aprile del 2018, respinge il ricorso, dando ragione a Foodora. Questa è stata la prima sentenza emessa in Italia sulle condizioni di lavoro nella *gig economy*²⁸.

Nel ricorso i legali dei lavoratori avevano richiesto il riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro in quanto la prestazione dei *riders* era etero-organizzata dal datore di lavoro, ovvero era Foodora che fissava gli orari e luoghi di lavoro, esercitando il potere organizzativo. Era stata sollevata poi un'accusa di violazione della normativa in materia di sicurezza in quanto i *riders* percorrevano decine di chilometri a turno senza essere sottoposti ad una visita preassuntiva.

Infine a Foodora era stata anche contestata una violazione della *privacy*, dovuta ad un continuo monitoraggio dei propri lavoratori²⁹.

Nonostante tali contestazioni il Tribunale di Torino riconosce ai *riders* la qualifica di lavoratori autonomi nella veste dei co.co.co, in quanto i giudici non hanno riscontrato elementi tali per poter inquadrare i *riders* come lavoratori alle dipendenze di Foodora. L'esclusione della subordinazione si basa sull'assoluta libertà dei *riders* di scegliere i turni per i quali dare la propria disponibilità. Inoltre, anche il *rider* che dà la disponibilità per un turno, può rinunciare liberamente prima dell'inizio e può, senza nessuna conseguenza, non presentarsi all'inizio del turno anche senza aver comunicato la rinuncia e addirittura abbandonare un turno in corso attraverso una semplice comunicazione³⁰.

²⁷ G. Mosca, *Lo sciopero contro Foodora è il sogno infranto della sharing economy*, in <https://www.wired.it/economia/lavoro/2016/10/11/sciopero-contro-foodora-sogno-infranto-sharing-economy/>, 2016.

²⁸ Trib. Torino sez. lav., 7 maggio 2018, n. 778, in <https://www.dejure.it>.

²⁹ L. Zorloni, *Respinto il ricorso di 6 fattorini per essere assunti da Foodora*, in <https://www.wired.it/economia/lavoro/2018/04/11/processo-foodora-sentenza/>, 2018.

³⁰ R. Cosio, *Il caso Foodora tra giudici e legge*, in *LavoroDirittiEuropa riv. nuova di diritto del lavoro*, 2019, par. 1, pagg. 2-3.

Il Giudice evidenzia poi come non possa applicarsi la disciplina del rapporto di lavoro subordinato nemmeno in base all'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015³¹, perché, pur riconoscendo il fatto che i *riders* di Foodora, una volta accettati di collaborare, ricevevano da quest'ultima l'indicazione da quale stazione partire in base ai turni di lavoro, precisa che la determinazione dei tempi e dei luoghi della prestazione lavorativa non può da sola costituire elemento tale da riqualificare il rapporto come subordinato. L'elemento che deve essere accertato è l'esistenza o meno dell'etero-direzione.

La sentenza, poi, fornisce un'interpretazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 che restringe il campo d'applicazione della disciplina del lavoro subordinato rispetto all'art. 2094 c.c.³², in quanto si stabilisce che affinché una prestazione lavorativa, contrattualmente qualificata come rapporto di collaborazione, possa essere riqualificata come subordinata, l'etero-organizzazione deve riguardare non solo i luoghi e i tempi dell'esecuzione della prestazione ma anche altri aspetti del rapporto.

In altre parole, la determinazione, da parte del committente, del luogo e del tempo dell'esecuzione della prestazione non può comportare la riqualificazione del rapporto come subordinato, senza la presenza di un costante esercizio del potere direttivo durante lo svolgimento del rapporto di lavoro. Sulla base di questi presupposti il Giudice nega l'esistenza dell'etero-direzione, evidenziando che le comunicazioni effettuate ai fattorini rientrano nel concetto di mero coordinamento della prestazione con l'attività del committente.

Dalla lettura della sentenza si evince inoltre che viene considerato non provato il fatto che, attraverso gli *smartphone*, Foodora tracciava la posizione dei fattorini e ordinava loro quale percorso seguire per svolgere più velocemente le consegne.

A distanza di pochi mesi dalla pronuncia del Tribunale di Torino la giurisprudenza di merito è tornata nuovamente sul problema della qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei *riders*.

A pronunciarsi sulla questione del lavoro tramite piattaforma digitale questa volta è stato il Tribunale di Milano³³. Come il Tribunale di Torino, che aveva dichiarato autonoma la natura dei *riders* di Foodora, ad analogo conclusione è giunto il Tribunale di Milano, che ha rigettato il ricorso di un *riders* che aveva chiesto l'accertamento della natura subordinata del proprio rapporto di lavoro con Foodinno. La sentenza fonda la propria decisione su una precisa ricostruzione delle modalità di lavoro dei *riders* emersa da un'articolata istruttoria, da cui emerge che ad ogni fattorino viene fornita dalla

³¹ Art. 2, comma 1, del d.lgs. 15 giugno 2015, n.81, afferma: "A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro", in <https://www.gazzettaufficiale.it>.

³² Art. 2094 c.c. afferma: "È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

³³ Trib. Milano sez. lav., 10 settembre 2018, n.1853, in <https://www.dejure.it>.

società un'app da installare sullo *smartphone*, attraverso la quale può indicare in un apposito calendario i giorni e le ore in cui si rende disponibile ad effettuare le consegne³⁴.

Questo calendario è accessibile ogni tre giorni e con la stessa cadenza il fattorino può prenotare le fasce orarie (c.d. *slot*) di suo interesse. La decisione se lavorare o meno e in quali giorni, per quante ore e in quali fasce orarie è cioè rimessa in via esclusiva al *rider*, che può anche non prenotare alcuna fascia oraria, né deve garantire un numero minimo di ore di lavoro giornaliero o settimanale.

Nemmeno Foodinho è tenuta ad assicurare al *rider* un numero minimo di ore di lavoro. Il *rider* poi, entro un determinato lasso temporale, può modificare o revocare liberamente le disponibilità inserite nel calendario. Il *rider* non è obbligato a selezionare ed eseguire un numero minimo di consegne, però il rifiuto o la mancata selezione di ordini di consegna, così come la richiesta di riassegnazione di un ordine o il mancato collegamento alla piattaforma digitale durante le fasce orarie per le quali risultava disponibile, concorrono a determinare l'abbassamento della fedeltà.

Da queste considerazioni emerge quindi che, nei limiti degli *slot* messi a disposizione dalla società, il *rider* è libero di decidere se e quando lavorare e non è sottoposto a vincoli di determinazione dell'*an*, del *quando* e del *quantum* della prestazione. Questa libertà, secondo il Giudice, è del tutto incompatibile con il vincolo della subordinazione e rappresenta, al contrario, un fattore essenziale dell'autonomia organizzativa, che si traduce nella libertà di stabilire la quantità e la collocazione temporale della prestazione lavorativa, i giorni di lavoro, quelli di riposo e il loro numero.

Tutti gli elementi fattuali emersi escludono dunque la configurabilità dell'etero-direzione della prestazione lavorativa. A completamento il Giudice ha altresì escluso che la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato possa desumersi da quelli che vengono comunemente definiti indici sussidiari della subordinazione³⁵. In questo caso tali indici non sono sufficienti ad asseverare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, dal momento che gli indici riscontrabili sono essenzialmente il carattere ricorrente della prestazione e l'utilizzo di alcuni strumenti di lavoro forniti dalla società. Per tutte queste ragioni il Giudice ha respinto la domanda di qualificazione del rapporto come lavoro subordinato sollevata dal *rider* nei confronti di Foodinho.

Il Giudice, inoltre, pur in assenza di una specifica domanda, ha altresì escluso l'applicazione ai *riders* della disciplina del lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2, comma 1, del d.l.gs. n. 81/2015, in quanto le modalità di esecuzione della prestazione dei *riders* non possono ritenersi organizzate dal committente con riferimento ai tempi di lavoro, poiché la scelta fondamentale in ordine ai tempi di

³⁴ M. Turrin, *Dopo il Tribunale di Torino, anche il Tribunale di Milano esclude la subordinazione per i riders*, in <https://www.rivistalabor.it/tribunale-torino-anche-tribunale-milano-esclude-la-subordinazione-riders/>, 2018.

³⁵ Come ad esempio la continuità del rapporto, lo stabile ed organico inserimento del lavoratore nel ciclo produttivo dell'azienda, l'assenza di rischio in capo al prestatore, il rispetto di un determinato orario, compenso fisso e predeterminato.

lavoro e di riposo è rimessa all'autonomia del fattorino, il quale la esercita nel momento in cui manifesta la propria disponibilità a lavorare in determinati giorni e orari e non in altri.

Il fatto poi che, nel concreto svolgimento dell'attività, il fattorino, una volta accettato di eseguire una consegna, sia tenuto a portarla a termine nel minor tempo possibile, non vale ad integrare il parametro suindicato, non potendo configurarsi come organizzazione dei tempi di lavoro la richiesta, da parte del committente, di svolgere il lavoro entro un determinato termine.

Pertanto, il Tribunale di Milano conclude affermando che la fattispecie concreta difetta dei caratteri propri della collaborazione etero-organizzata, pertanto non può estendersi ad essa la disciplina del lavoro subordinato, nemmeno ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015³⁶.

La causa tra Foodora e i cinque *riders* dopo la sentenza emessa dal Tribunale di Torino prosegue poi in appello, dove nel 2019 la Corte³⁷ conferma quanto già espresso dal Tribunale, ovvero nega l'ipotesi che si possa configurare un rapporto di lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. sulla base del fatto che i *riders* possono autonomamente fornire o meno la propria disponibilità rispetto ai turni di lavoro e hanno facoltà di revocare la stessa anche successivamente, escludendo pertanto che sussistano gli elementi che caratterizzano il lavoro subordinato³⁸.

Ciò che però si domanda nello specifico la Corte è se davvero tale figura abbia una propria autonomia concettuale e giuridica rispetto al lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c. e rispetto alle collaborazioni continuative e coordinate di cui all'art. 409 c.p.c.³⁹. A tale quesito la Corte d'Appello di Torino, non concordando con quanto affermato dal Tribunale in relazione alla invocata applicazione della norma di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, risponde facendo riferimento, *de facto*, a una nuova categoria lavorativa, che si pone tra la collaborazione coordinata e continuativa come prevista dall'art. 409 c.p.c. e il lavoro subordinato.

I rapporti di lavoro, in linea generale, vengono distinti in quattro fattispecie: lavoro subordinato ex art. 2094 c.c., lavoro autonomo in senso stretto di cui all'art. 2222 c.c.⁴⁰, collaborazione coordinata e continuativa (in cui le modalità del coordinamento sono stabilite d'accordo tra le parti) e collaborazione coordinata e continuativa etero-organizzata, delineata dall'art. 2 del d.lgs. n.

³⁶ M. Turrin, *Dopo il Tribunale di Torino, anche il Tribunale di Milano esclude la subordinazione per i riders*.

³⁷ Corte d'Appello di Torino sez. lav., 4 febbraio 2019, n.26, in <https://www.dejure.it>.

³⁸ R. DeLucaTamajo, *La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *LavoroDirittiEuropa* riv. nuova di diritto del lavoro, 2019, pagg. 2-3.

³⁹ L'art 409 c.p.c. afferma al punto 3) "rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa".

⁴⁰ L'art 2222 c.c. afferma: "Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV".

81/2015⁴¹. La Corte d'Appello di Torino ha dato un'interpretazione particolare della norma ed ha escluso la qualificabilità del rapporto dei *riders* come subordinato sulla base di due elementi principali. Il primo è il fatto che i lavoratori non fossero obbligati a rendere la prestazione lavorativa ma potessero liberamente scegliere se aderire o meno agli *slot* proposti dalla committente.

Il secondo motivo, invece, è il mancato esercizio del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori. Inoltre, anche la durata della prestazione lavorativa (mediamente inferiore a 20 ore settimanali) è stata ritenuta una modalità poco compatibile con la natura subordinata dei rapporti di lavoro.

Secondo la Corte la norma del 2015 individua un terzo genere di rapporto (l'art. 2 d.lgs. 81/2015 è rubricato: "collaborazioni organizzate dal committente") che si viene a porre tra il rapporto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c. e la collaborazione prevista dall'art. 409, n. 3, c.p.c. (la co.co.co.): *tertium genus* che, a parere della Corte, il legislatore avrebbe previsto per garantire una maggiore tutela per nuove fattispecie di lavoro che, a seguito dell'evoluzione dell'economia attuale e dell'introduzione di nuove tecnologie, si stanno sempre più sviluppando⁴².

In questo *tertium genus* di rapporto il committente sarebbe titolare di un potere di etero-organizzazione della prestazione sotto il profilo delle modalità di esecuzione e dei tempi e luoghi di lavoro, ma difetterebbe il requisito pieno della etero-direzione proprio del lavoro subordinato in quanto sarebbe assente il potere gerarchico e disciplinare. Secondo la Corte, l'etero-organizzazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 è un qualcosa di più e che va oltre il semplice coordinamento di cui all'art. 409 c.p.c. delle co.co.co. e richiede un'integrazione funzionale del lavoratore nell'organizzazione produttiva del committente, il quale determina le modalità dell'attività lavorativa svolta dal collaboratore, mentre nel caso delle co.co.co. è quest'ultimo che, sia pure coordinandosi con il committente, organizza autonomamente l'attività lavorativa⁴³.

Un altro elemento che, ad avviso della Corte, concorre in maniera rilevante ad integrare questo *tertium genus* di rapporto è dato dalla continuità della prestazione (che però è comune anche alle co.co.co), che va interpretata come non occasionalità della prestazione stessa ma come svolgimento di attività che si ripetono nel tempo, con lo scopo di soddisfare i bisogni delle parti.

Nel caso sottoposto al suo esame la Corte ha colto il requisito della etero-organizzazione della prestazione in due circostanze: nel fatto che i *riders* lavoravano sulla base di una turnistica, in zone e compiendo itinerari stabiliti dalla committente, e nel fatto che i tempi di consegna fossero stabiliti

⁴¹ R. DeLucaTamajo, *La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, pag. 5.

⁴² D. Bellini, *La Corte di appello di Torino ritorna sul caso Foodora: i riders sono etero-organizzati e si applica (una parte) della disciplina della subordinazione*, in <https://www.rivistalabor.it/la-corte-appello-torino-ritorna-sul-caso-foodora-riders-etero-organizzati-si-applica-parte-della-disciplina-della-subordinazione/>, 2019.

⁴³ F. Martelloni, *La Corte d'appello di Torino tira la volata ai riders di Foodora*, in *Questione giustizia*, 2019, par. 2.

dalla committente con riferimento quantomeno ai limiti massimi di consegna (30 minuti dalla presa in carico del prodotto). In tali circostanze la Corte ha pertanto ravvisato quella modalità di esecuzione della prestazione etero-organizzata dal committente con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro di cui all'art. 2.

Mancando tuttavia il requisito della obbligatorietà della prestazione lavorativa, qualsiasi forma di esercizio del potere disciplinare e non essendo inoltre così rilevante l'impegno in termini di tempo dei collaboratori (non superiore mediamente a 20 ore alla settimana), la Corte ha ritenuto dette modalità incompatibili con il lavoro subordinato, tali tuttavia da consentire l'applicazione delle tutele previste dall'art. 2 d.lgs n. 81/2015⁴⁴.

La conclusione cui è pervenuta la Corte è che il lavoratore etero-organizzato resta un lavoratore autonomo, ma per quel che riguarda sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita (e quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza, il rapporto è regolato allo stesso modo di un rapporto subordinato per il periodo in cui esso ha avuto esecuzione⁴⁵.

2.4 Nuove disposizione per i *riders* nel 2019

Il punto di svolta con riferimento alla qualificazione del rapporto di lavoro dei *riders* avviene il 3 settembre 2019, quando viene emanato il d.l. n. 101, convertito nella l. n. 128/2019 che ha introdotto gli artt. 47-*bis*, 47-*ter* e 47-*quater* nel Capo V-*bis* del d.lgs. n. 81/2015.

Questa nuova legge ha modificato parzialmente l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, sostituendo la parola "esclusivamente" con "prevalentemente", sopprimendo l'inciso "anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro" e precisando infine, sempre al comma 1, che: "le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali".

Vengono inoltre stabiliti livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'utilizzo di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali⁴⁶. Viene fornita la definizione di piattaforma digitale, costituita da programmi e procedure informatiche "utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione"⁴⁷. Questa nuova legge stabilisce perciò che

⁴⁴ R. DeLucaTamajo, *La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, pag. 5-8.

⁴⁵ M. LoFiego, *La disciplina del rapporto di lavoro dei riders*, in <https://www.cassaforense.it/riviste-cassa/la-previdenza-forense/avvocatura/la-disciplina-del-rapporto-di-lavoro-dei-riders/>, 2020, par. 3.

⁴⁶ M. LoFiego, *La disciplina del rapporto di lavoro dei riders*, in <https://www.cassaforense.it/riviste-cassa/la-previdenza-forense/avvocatura/la-disciplina-del-rapporto-di-lavoro-dei-riders/>, 2020, par. 2.

⁴⁷ Art. 47-*bis* del d.lgs. n. 81/2015 introdotto con la Legge 128/2019, in <https://www.gazzettaufficiale.it>.

al *rider* deve essere applicata la disciplina del lavoro subordinato quando il rapporto di collaborazione si concretizza in una prestazione di lavoro prevalentemente personale, continuativa, le modalità di esecuzione sono stabilite dal committente, anche tramite piattaforme digitali, con esclusione della disciplina sui licenziamenti.

Si stabilisce che i contratti individuali di lavoro devono essere provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile con riferimento alla tutela dei loro interessi, diritti e della sicurezza. In caso di violazione di quanto appena affermato, il lavoratore ha diritto a un'indennità risarcitoria⁴⁸. Con riferimento al compenso, poi, i contratti collettivi possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. In mancanza di questi contratti collettivi i lavoratori non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e deve essere loro garantito un compenso minimo orario, previsto in base ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti. È prevista, poi, una maggiorazione del 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività e in caso di condizioni metereologiche sfavorevoli⁴⁹.

2.5 Primi riconoscimenti dei *riders* come lavoratori subordinati

Successivamente alla legge sul lavoro svolto mediante piattaforme digitali introdotta nel il d.lgs. n. 81/2015 dalla legge n. 128/2019, molto clamore ha destato la sentenza del Tribunale di Palermo n. 3570/2020. Il Tribunale si è pronunciato sul ricorso proposto da un lavoratore nei confronti della piattaforma Glovo (Foodinho) per far riconoscere, in via principale, la natura subordinata della prestazione di lavoro fornita. Il Tribunale di Palermo ha constatato come prima cosa la natura giuridica di impresa e l'attività di distribuzione di prodotti alimentari svolta dalla piattaforma, riscontrando in ciò un primo segnale dell'esistenza di un rapporto etero-diretto, affermando che le piattaforme digitali devono essere considerate delle vere e proprie imprese, dal momento che non si limitano a mettere in contatto l'utenza, ma svolgono una vera e propria attività economica che ha come oggetto la distribuzione di cibo e bevande a domicilio e, conseguentemente, possono stipulare anche contratti di lavoro subordinato⁵⁰.

Inoltre, lo stesso Tribunale ha soffermato la sua attenzione sulla fase esecutiva del rapporto, dichiarando che esso ha "natura continuativa, non invece occasionale, né costituita dall'insieme di singoli innumerevoli contratti", e che quindi la prestazione è gestita esclusivamente dall'algoritmo

⁴⁸ Art. 47-ter del d.lgs. n. 81/2015 introdotto con la Legge 128/2019, in <https://www.gazzettaufficiale.it>.

⁴⁹ Art. 47-quater del d.lgs. n. 81/2015 introdotto con la Legge 128/2019, in <https://www.gazzettaufficiale.it>.

⁵⁰ M. Dicuonzo, *La qualificazione giuridica del lavoro dei Riders: una questione irrisolta dalla giurisprudenza*, in <https://www.fattodiritto.it/la-qualificazione-giuridica-del-lavoro-dei-riders-una-questione-irrisolta-dalla-giurisprudenza/>.

utilizzato dalla piattaforma digitale, che consente al lavoratore soltanto di scegliere di prenotarsi per i turni che il sistema mette a sua disposizione in ragione del suo punteggio. Inoltre, il giudice ha rilevato che l'attività del *rider* è interamente gestita e organizzata dalla piattaforma: al *rider* è preclusa la possibilità di selezionare i turni per lui più convenienti, il datore di lavoro esercita un potere di direzione e di controllo nei suoi confronti. La correlazione tra gli elementi costitutivi del rapporto così individuati si traduce, oltre che nell'integrazione del presupposto della etero-organizzazione, nella qualificazione del rapporto in termini di subordinazione *ab origine* ex art. 2094 c.c. e perciò, sulla base di tali presupposti, il Tribunale di Palermo ha accolto il ricorso del lavoratore, dichiarando la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato *ab origine* ed il diritto del *rider* ad essere reintegrato⁵¹.

Finora solo il Tribunale di Palermo è arrivato a qualificare come subordinata ai sensi dell'art. 2094 c.c. la collaborazione del *rider* nonostante il fatto che il committente non avesse il potere di imporre al lavoratore il se, il quando e il dove della sua collaborazione⁵².

Molto attesa è stata la decisione della Cassazione⁵³ sulla vicenda dei *riders*, proprio perché in relazione alle disposizioni contenute all'interno dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, era sorto un intenso dibattito dottrinario ed erano state emanate diverse sentenze riferite ai *riders* ma con esiti molto diversi.

La Cassazione era dunque chiamata a esprimere il suo orientamento sulle diverse interpretazioni emerse, che non riguardano solo questa nuova categoria di lavoratori, ma anche le nozioni di autonomia e di subordinazione⁵⁴.

Foodinho ha proposto ricorso per Cassazione contro la sentenza della Corte d'Appello di Torino, mentre i lavoratori hanno resistito con controricorso, non proponendo invece ricorso incidentale, ovvero non insistendo sulla loro originaria domanda volta al riconoscimento dell'esistenza di veri e propri rapporti di lavoro subordinato.

Nello specifico, secondo la ricorrente, l'art.2 del d.lgs. n. 81/2015 non avrebbe introdotto, come invece stabilito dalla Corte d'Appello, un *tertium genus* di lavoro, che non sarebbe riconducibile né al lavoro coordinato senza subordinazione (previsto dall'art. 409 c.p.c., n. 3) né alla subordinazione in senso proprio (art. 2094 c.c.). Per la ricorrente infatti l'etero-organizzazione è già un tratto tipico della subordinazione disciplinata nell'art. 2094 c.c., con la conseguenza che l'art. 2 del Decreto non aggiungerebbe nulla alla ricostruzione della nozione sin qui compiuta dalla giurisprudenza,

⁵¹ M. Dicuonzo, *La qualificazione giuridica del lavoro dei Riders: una questione irrisolta dalla giurisprudenza*.

⁵² P. Tosi, *La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in *LavoroDirittiEuropa* riv. nuova di diritto del lavoro, 2021, pag. 5.

⁵³ Cass. sez. lav., 24 gennaio 2020, n. 1663, in <https://www.dejure.it>.

⁵⁴ V. Speciale, *Prime osservazioni alla sentenza della Cassazione n. 1663 del 2020 sui riders*, in *LavoroDirittiEuropa* riv. nuova di diritto del lavoro, 2020, pag. 2.

presentandosi come una sorta di norma apparente, inidonea a produrre autonomi effetti giuridici, come sancito nella decisione di primo grado del Tribunale di Torino.

La Cassazione però ha ritenuto infondato tale motivo. Secondo la Cassazione non va condivisa l'idea che sostiene l'impossibilità di applicare alla fattispecie in esame l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, in quanto si tratterebbe di norma "apparente", incapace come tale di produrre effetti nell'ordinamento giuridico. In particolare, la Suprema Corte ha precisato che, in attuazione del decreto sopra citato, la finalità di tale intervento legislativo è stata quella di promuovere ed incrementare l'occupazione attraverso la promozione del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, attuata anche mediante l'esonero contributivo previsto dalla legge di stabilità. Pertanto, dal 1° gennaio 2016 si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato a tutti i rapporti in cui la prestazione del collaboratore abbia carattere esclusivamente personale e sia svolta in maniera continuativa nel tempo e le modalità di esecuzione della prestazione, anche in relazione ai tempi e al luogo di lavoro, siano organizzate dal committente⁵⁵.

Secondo la Cassazione nemmeno il motivo legato all'etero-organizzazione può essere condiviso, perché la ricorrente ha tralasciato il fatto che la Corte territoriale, affermando che l'etero-organizzazione consisterebbe nel potere di determinare le modalità di esecuzione della prestazione, ovvero nella possibilità di stabilire i tempi e i luoghi di lavoro, avrebbe trascurato che l'art. 2 prevede che le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate dal committente "anche" con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro⁵⁶.

Sarebbe proprio la parola "anche" del testo a dimostrare che le tutele del lavoro subordinato garantite dall'art. 2 richiedono proprio "una ingerenza più pregnante nello svolgimento della collaborazione, eccedente quindi tale etero-determinazione", e non una semplice etero-determinazione di tempi e luogo della prestazione. La Cassazione ha precisato che, con riguardo delle prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, la norma ha introdotto il concetto di etero-organizzazione, "anche" con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Se è vero che la congiunzione "anche" potrebbe collegarsi alla necessità che l'etero-organizzazione coinvolga i tempi e le modalità della prestazione, dalla presenza nel testo di tale congiunzione si esclude la possibilità di farne derivare tale conseguenza, in quanto, il riferimento ai tempi e al luogo di lavoro indica solo una possibile manifestazione del potere di etero-organizzazione, ed il termine "anche" assume un valore puramente esemplificativo⁵⁷.

⁵⁵ V. Speciale, *Prime osservazioni alla sentenza della Cassazione n. 1663 del 2020 sui riders*, in *LavoroDirittiEuropa riv. nuova di diritto del lavoro*, 2020, pag. 3.

⁵⁶ M.E. Bagnato, *Riders, Va estesa tutela del lavoro subordinato del Jobs Act*, in <https://www.altalex.com/documents/news/2020/02/17/riders-va-estesa-tutela-del-lavoro-subordinato-del-jobs-act>, 2020.

⁵⁷ M.E. Bagnato, *Riders, Va estesa tutela del lavoro subordinato del Jobs Act*.

Per la Cassazione quindi erra la Corte d'Appello nel ritenere che la fattispecie vada inquadrata in un terzo genere di rapporto lavorativo, ma si stabilisce che debba ritenersi applicabile l'art 2 del d.lgs. n. 81/2015 qualora le collaborazioni presentino le caratteristiche indicate dalla norma.

Perciò, se da un lato gli aspetti indicati dalla ricorrente confermano l'autonomia del lavoratore all'inizio del rapporto, essenzialmente in considerazione della libertà dello stesso di obbligarsi alla prestazione, dall'altro non viene eliminato il carattere etero-organizzativo durante la fase di esecuzione del rapporto di lavoro, determinante per ricondurre tale rapporto alla fattispecie prevista all' art 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015.

Dunque, il giudice di merito ha individuato nel rapporto di lavoro in esame la sussistenza di elementi logistici e temporali riconducibili all'etero-organizzazione, dandone conto con una motivazione coerente, affermando che quanto denunciato dalla ricorrente fosse non condivisibile. Per i motivi sopra esposti, la Suprema Corte rigetta il ricorso proposto da Foodora, ritenendo applicabili agli *ex riders* della piattaforma tutte le tutele spettanti ai lavoratori subordinati⁵⁸.

Quella della Cassazione è stata una scelta volta a far sì che categorie economicamente “deboli”, come quella dei *riders*, siano tutelate alla stessa stregua dei lavoratori dipendenti. Per i *riders* questa è stata un'importante vittoria sia da un punto di vista umano che lavorativo, poiché la loro professione, talvolta di più rispetto ad altre, è soggetta a rischi ed ha la triste possibilità di sfociare in episodi di sfruttamento.

2.6 Le Circolari (INL e Mistero del lavoro)

Il 30 ottobre del 2020 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la circolare n. 7⁵⁹ e con questa ha fornito al proprio personale ispettivo le istruzioni affinché possa essere svolta una corretta attività di vigilanza sulla disciplina relativa ai collaboratori etero-organizzati. In particolare viene raccomandato agli ispettori di effettuare una puntuale verifica sull'applicazione delle norme dedicate ai ciclo-fattorini che operano mediante piattaforme digitali e sui compensi a loro spettanti.

Questa circolare fornisce poi una serie di indicazioni in merito alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente dettata dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, come modificato dal successivo d.l. n. 101/2019.

⁵⁸ M. LoFiego, *La disciplina del rapporto di lavoro dei riders*, in <https://www.cassaforense.it/riviste-cassa/la-previdenza-forense/avvocatura/la-disciplina-del-rapporto-di-lavoro-dei-riders/>, 2020, par. 4.

⁵⁹ Circolare n. 7 del 30 ottobre del 2020 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro avente ad oggetto: “art. 2 e art 47 *bis* e seguenti del d.lgs. n. 81/2015 - collaborazioni organizzate dal committente e tutele del lavoro tramite piattaforme”.

Viene ricordato che l'art. 2 stabilisce l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato nei casi in cui le collaborazioni presentano le caratteristiche previste dallo stesso art. 2 e viene chiarita la portata di tali caratteristiche, che sono la personalità, la continuità e l'etero-organizzazione.

Con riferimento alla personalità, la circolare, a seguito della sostituzione dell'espressione collaborazioni "esclusivamente personali" con "prevalentemente personali", sottolinea che vengono ricomprese all'interno del campo di applicazione dell'art. 2 tutte le collaborazioni svolte con l'ausilio di altri soggetti, a patto però che resti prevalente il lavoro personale del collaboratore e che le collaborazioni vengano svolte mediante l'uso di strumenti o mezzi a disposizione del collaboratore.

La caratteristica della continuità, secondo la circolare, ricorre quando il committente riscontra un'utilità nella ripetizione di una determinata prestazione lavorativa svolta dal collaboratore, e tale caratteristica esclude il carattere occasionale della prestazione stessa.

Infine con riferimento all'etero-organizzazione, la circolare richiama la giurisprudenza⁶⁰ che ha inteso tale caratteristica come imposizione, da parte del committente, delle modalità esecutive della prestazione lavorativa. La circolare afferma che sussiste etero-organizzazione quando: "l'attività del collaboratore è pienamente integrata nell'attività produttiva e/o commerciale del committente e ciò risulti indispensabile per rendere la prestazione lavorativa".

Dopodiché la circolare si occupa del ruolo che viene assegnato a specifici accordi sindacali nazionali, abilitati ad escludere l'estensione della disciplina del lavoro subordinato nel caso in cui vengano previste norme specifiche sul trattamento economico e normativo dei collaboratori in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore. Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti svolti dagli Ispettori, emerga il mancato rispetto di tale accordo, gli Ispettori potranno adottare i provvedimenti previsti in caso di mancata applicazione della contrattazione collettiva.

La circolare richiama poi la nota sentenza della Cassazione n. 1663/2020, secondo cui le collaborazioni etero-organizzate non si configurano come un *tertium genus* intermedio fra il lavoro autonomo e il lavoro subordinato, essendo espressione dell'intenzione del legislatore di: "valorizzare alcuni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il lavoro subordinato".

La circolare fa proprio l'orientamento della Cassazione con riferimento alla precisa individuazione delle norme del lavoro subordinato applicabili alle collaborazioni etero-organizzate, secondo il quale trova applicazione l'intera disciplina del lavoro subordinato con l'unico limite delle disposizioni che sono ontologicamente incompatibili con le fattispecie da regolare che, per definizione, non sono ricomprese nell'ambito dell'art. 2094 c.c.

⁶⁰ Sent. Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663.

La circolare sottolinea poi che l'intervento ispettivo, quando riscontra le condizioni per le quale è possibile applicare la disciplina del lavoro subordinato, non dà luogo ad un'operazione di riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato in lavoro subordinato, fatte salve le ipotesi in cui l'etero-organizzazione si identifichi in una vera e propria etero-direzione.

In ogni caso, possono trovare applicazione misure sanzionatorie quando si sarebbe dovuta applicare la disciplina del lavoro subordinato.

La circolare dedica molta attenzione al tema della sicurezza e della salute dei collaboratori: l'Ispettorato nazionale del lavoro ricorda ai propri ispettori che il d.lgs. n. 81/2008⁶¹ si applica "a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati: la qualificazione giuridica del rapporto dunque non è dirimente per l'applicazione delle tutele prevenzionistiche"⁶².

L'INL precisa che nel caso di collaborazioni rese al di fuori dei locali del committente (come ad esempio i *riders*) l'accertamento della natura etero-organizzata della collaborazione determina l'estensione della disciplina in materia di salute e sicurezza del rapporto di lavoro subordinato con particolare riguardo alla formazione e informazione dei collaboratori, sorveglianza sanitaria, denuncia di infortunio e controllo del committente sulle attrezzature di lavoro. Molto importante sarà, inoltre, la completezza del documento di valutazione dei rischi e l'obbligo a carico del datore di lavoro di fornitura e manutenzione dei dispositivi individuali.

Pertanto, in ragione della specialità delle modalità di esecuzione delle prestazioni dei lavoratori etero-organizzati, l'INL stabilisce che queste devono essere previste all'interno del documento di valutazione dei rischi e sarà quindi necessario specificare che vi è utilizzazione, da parte dei lavoratori, di attrezzature o di mezzi di spostamento.

Con riferimento alla tutela assicurativa, l'applicazione della disciplina della subordinazione impone, per i collaboratori etero-organizzati, il richiamo al principio generale in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, il quale prevede che: "la spesa dell'assicurazione è a esclusivo carico del datore di lavoro"⁶³. Non trova applicazione, quindi, il principio di carattere speciale che prevede che il premio assicurativo sia ripartito nella misura di un terzo a carico del lavoratore e di due terzi a carico del committente⁶⁴.

La parte finale della circolare è dedicata alla disciplina dei *riders* che svolgono prestazioni di lavoro autonomo. Al riguardo, la circolare osserva che la disciplina recata dagli artt. 47 e seguenti del d.lgs. n.81/2015 trova applicazione solo qualora il rapporto dei lavoratori autonomi che svolgono attività di

⁶¹ D.Lgs. del 9 aprile 2008 n. 81, ovvero il Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (TUSL).

⁶² Art. 3, comma 4, D. Lgs. n.81/2008.

⁶³ D.P.R. del 30 giugno 1964 n. 1124, art. 27, comma 1.

⁶⁴ D.Lgs. n. 38/2000, art. 5 comma 3.

consegna di beni per conto altrui, mediante anche piattaforme digitali, non presenti le caratteristiche di etero-organizzazione ed anche di continuità (di cui all'art. 2, comma 1, del d.lgs. 81/2015) che fanno scattare l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato.

Anche con riferimento ai lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni altrui viene estesa la tutela in materia di salute e sicurezza prevista dal TUSL.

Dopo la Circolare n.7/2020 dell'Ispettorato nazionale del lavoro in materia di tutele dei *riders*, anche il Ministero del lavoro, con la Circolare n. 17 del 19 novembre 2020⁶⁵, chiarisce alcune questioni riguardanti le normative in materia di tutela del lavoro dei ciclo-fattorini (c.d. *riders*) delle piattaforme digitali, partendo dalle modifiche introdotte con la Legge 128/2019 all'interno del d.lgs. n. 81/2015. In quest'ultima circolare non manca un richiamo anche alla tutela previdenziale e assicurativa contro infortuni e malattie professionali e alla salute e sicurezza sul lavoro.

Il Ministero del lavoro sottolinea le novità introdotte con la Legge n. 128/2019, in modifica al *Jobs Act*, in quanto viene introdotta una disciplina specifica per l'attività lavorativa dei *riders* delle piattaforme digitali su sollecitazione da parte dell'Unione Europea, per dare una risposta alle continue sfide giuridiche dovute ai continui cambiamenti tecnologici che avvengono nel mercato del lavoro.

La Legge 128/2019 attribuisce ai *riders* tutele diverse a seconda che l'attività da loro svolta possa essere ricollegata alla nozione generale di collaborazione coordinata e continuativa etero-organizzata (art. 2 del d.lgs. n. 81/2015) ovvero a quella di ciclo-fattorino autonomo occasionale, riconducibile all'art. 47-bis dello stesso decreto. Tutto ciò salvo che ricorrano i presupposti affinché la fattispecie possa essere ricollegata alla nozione generale dell'art. 2094 c.c.⁶⁶

Si precisa anche che le nozioni di "ciclo-fattorino" e di "piattaforma digitale" sono riferibili sia alla fattispecie di collaborazione coordinata e continuativa etero-organizzata sia di lavoro autonomo occasionale, in quanto dotate di valenza generale.

La circolare prevede che se i *riders* svolgono la propria prestazione lavorativa in maniera continuativa e con attività prevalentemente personale, secondo le modalità esecutive stabilite dal committente attraverso la piattaforma, verrà loro applicata la disciplina del rapporto di lavoro subordinato di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, a prescindere dal fatto che l'etero-organizzazione si eserciti "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"⁶⁷. Tutto ciò tranne nel caso in cui esistano accordi collettivi nazionali che prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo. Mentre nel caso in cui i *riders* prestino la loro attività in assenza delle condizioni di

⁶⁵ Circolare n.17 del 19 novembre 2020 del Ministero del lavoro avente ad oggetto: "Circolare in tema di tutela del lavoro dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali ai sensi degli articoli 2 e 47-bis e seguenti, del decreto legislativo n. 81/2015".

⁶⁶ Circolare n. 17 del 19 novembre 2020, pag. 1.

⁶⁷ Frase ora soppressa a seguito della Legge n. 128/2019.

subordinazione e dei requisiti richiesti dall'art. 2 del d.lgs. 81/2015, ma svolgano una prestazione di carattere occasionale e quindi in mancanza del requisito della continuità (reiterazione della prestazione, durata del rapporto), troverà applicazione il Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015.

A questi lavoratori autonomi il Capo V-bis riconosce livelli minimi di tutela, ovvero diritti attribuiti loro proprio a seguito della mancanza di collaborazione coordinata nel rapporto, e quindi per il fatto di svolgere una prestazione di carattere autonomo⁶⁸.

La Circolare, infine, evidenzia come la normativa in vigore riconosca ai *riders* autonomi una serie di diritti e forme di tutela. I *riders* autonomi hanno il diritto di ottenere la stipulazione di un contratto formale per iscritto, hanno il diritto di ricevere ogni informazione utile circa le condizioni applicabili al contratto per la tutela dei loro interessi, diritti e sicurezza. È prevista l'estensione anche ai *riders* autonomi della disciplina antidiscriminatoria stabilita per i lavoratori subordinati, perché compatibile con la natura del rapporto e per garantire la tutela della libertà e dignità del lavoratore. Inoltre, è stato riconosciuto il divieto di esclusione dalla piattaforma o le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibile alla mancata accettazione della prestazione, con lo scopo di evitare che venga lesa la libertà del *rider* autonomo di disconnessione e di non accettare le chiamate⁶⁹.

Infine, è prevista la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali⁷⁰ e per questo motivo la piattaforma digitale, quale datore di lavoro, deve assicurare, a propria cura e spese, il rispetto delle norme in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro previste dal d.lgs. n. 81/2008.

⁶⁸ Circolare n. 17 del 19 novembre 2020, pagg. 2-3.

⁶⁹ Circolare n. 17 del 19 novembre 2020, pagg. 6-7.

⁷⁰ Art. 47-septies del d.lgs. n. 81/2015 introdotto con la Legge 128/2019, in <https://www.gazzettaufficiale.it>.

CAPITOLO TERZO

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEI *RIDERS*

3.1 Il primo tentativo di elaborare un contratto collettivo per i *riders*

L'introduzione del Capo V-bis nel d.lgs. n. 81/2015 attraverso la legge n. 128/2019 ha comportato il riconoscimento di tutele specifiche per i *riders*, e ciò anche con la tecnica della regolamentazione tramite rinvio alla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi. È stata proprio la legge del 2019 a porre le basi normative per arrivare ad un contratto collettivo di settore, con l'obiettivo che le aziende di *delivery*, nel rispetto di chi sceglie liberamente di lavorare come *rider*, fossero indotte a garantire ai prestatori maggiori diritti e tutele⁷¹. La legge ha sostanzialmente imposto che l'intervento della contrattazione collettiva avvenisse in tempi non troppo lunghi, prevedendo infatti che, in mancanza di stipula dei contratti collettivi, il compenso minimo orario sia parametrato ai minimi tabellari previsti del contratto collettivo affine dei lavoratori subordinati, che è stato individuato dai giuristi nel Ccnl della logistica - trasporto merci - spedizioni⁷². A causa dell'ostilità delle piattaforme nei confronti dei provvedimenti legislativi introdotti nel 2019 e della poca disponibilità ad aprire il tavolo delle negoziazioni con i sindacati più rappresentativi, era molto temuto e atteso l'esito delle negoziazioni tra il Governo, il quale sollecitava le parti a trovare un accordo che regolamentasse il settore, e le parti sociali rappresentative del settore *food-delivery*. *AssoDelivery*, associazione che riunisce le piattaforme multinazionali Glovo, Deliveroo, Just Eat, Uber Eats e Social Food, non si è tirata indietro e si è aperta al confronto con i sindacati. *AssoDelivery* si è sempre opposta ad una disciplina giuridica del rapporto di lavoro dei ciclo-fattorini che li qualificasse come lavoratori subordinati, insistendo sul riconoscimento della natura genuinamente

⁷¹ G.L. Mannheim, *Un punto di partenza / Il contratto collettivo dei rider è una buona notizia per l'Italia*, in <https://www.linkiesta.it/2020/09/rider-glovo-contratto-collettivo-italia-news/>, 2020.

⁷² Vedi articolo di B. Caruso, *Contratto dei rider, un primo passo*, nella parte *Il nuovo contratto e la polemica ministeriale*, in <https://www.lavoce.info/archives/69620/contratto-dei-rider-un-primo-passo/>, 2020 e riferimento art. 47-*quater*, comma 2, l. n. 128/2019 che afferma: "In difetto della stipula dei contratti di cui al comma 1, i lavoratori di cui all'articolo 47-bis non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale", in <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/11/02/19A06843/sg>.

autonoma del loro rapporto e sull'irragionevolezza del criterio delle retribuzioni minime legate al tempo.

Le piattaforme, a seguito dell'inizio dei tavoli ministeriali, hanno favorito la costituzione di un apposito sindacato del ciclo-fattorini impegnati nel settore del *food-delivery*: il Sindacato Nazionale Autonomo dei *Riders*. Questo sindacato, fino al 2019 inesistente, sosteneva perfettamente le idee e le posizioni assunte dalle piattaforme nei tavoli di negoziazione e in una certa maniera ha preannunciato la messa a punto della legge di conversione del c.d. decreto *rider*⁷³. In tale proposta di decreto emergeva la volontà di determinare i confini tra rapporto di lavoro subordinato e lavoro autonomo con riguardo a tutto il mercato del lavoro e non solo a quello più limitato dei *rider*. Dopodiché veniva previsto il divieto di retribuire a cottimo, in tutto o in parte, la prestazione lavorativa, anche in virtù del fatto questo sistema avrebbe potuto determinare un possibile aumento del rischio di incolumità dei *riders*. Infine venivano stabilite norme in materia di orario di lavoro, indennità di disponibilità, ferie e sospensione del rapporto di lavoro per le prestazioni a mezzo piattaforme, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro o per suo conto⁷⁴.

Per i *riders* la situazione era diventata insostenibile tanto che affermavano: “Ma non è tanto il tipo di contratto, quanto il fatto che chiediamo l’abolizione del cottimo, perché sarebbe più corretto parlare di paga oraria. Inoltre, vogliamo una tutela piena dal punto di vista previdenziale e assicurativo e non il minimo garantito perché vogliamo essere considerati dei lavoratori a pieno titolo e non dei lavoratori minori”. “Chiediamo ancora la regolamentazione degli algoritmi utilizzati per assegnare i turni e per valutare le nostre prestazioni, che dovrebbero entrare a vigore dopo un periodo di sperimentazione”⁷⁵.

Si arriva così, avendo trovato appoggio in Ugl-*riders*, alla conclusione di un Ccnl che ha assorbito i contenuti del decreto sopra citato, in vista proprio della sottoscrizione di tale contratto collettivo⁷⁶. Ugl (Unione Generale del Lavoro) ha creato una struttura di rappresentanza nel mondo del lavoro dei *riders* in grado di diffonderne la voce in sede di negoziazione, in modo tale che fossero le esigenze dei *riders* a reggere il dibattito, e ha cercato di evitare che venissero applicate le norme tradizionali solo perché era considerata l’unica strada da percorrere, di fronte a delle nuove forme di lavoro.

In data 9 settembre 2020 è stato dunque sottoscritto il primo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da *AssoDelivery* e Ugl, in vigore dal 3 novembre 2020 per tre anni, che costituisce una novità assoluta

⁷³ Legge 3 novembre 2019, n. 128 di conversione, con modifiche, del d.l. 3 settembre 2019, n.101.

⁷⁴ F. Ghiselli, *Decreto dignità: quali tutele per i rider?*, in <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2018/06/21/decreto-dignita-tutele-rider>, 2018.

⁷⁵ Intervista lavoratore *rider* di C. Maccarrone, *Senza tutele e pagati pochi euro a consegna: chi sono i riders in Italia*, in <https://www.osservatoriodiritti.it/2019/01/09/riders-lavoro-chi-sono-come-lavorano/>, 2019.

⁷⁶ F. Martelloni, *CCNL Assodelivery – UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, par. 1, in <https://www.questionegiustizia.it>, 2020.

non solo in Italia, ma a livello mondiale. Questo contratto collettivo (Ccnl *rider*) è finalizzato a regolare i rapporti di lavoro dei ciclo-fattorini che operano come lavoratori autonomi, consegnando cibo a domicilio e l'obiettivo è quello di dare supporto alla crescita di questo settore che mai come durante il periodo di *lockdown* si è rilevato indispensabile e di enorme sostegno alla ristorazione⁷⁷.

In questo contratto vengono ribadite, sia nell'intestazione⁷⁸, che nel testo stesso (art. 3), la natura autonoma del rapporto contrattuale tra la piattaforma e il *rider*, la mancanza di vincoli di esclusiva e la possibilità per il *rider* di prestare servizi anche per piattaforme in concorrenza diretta. Il carattere autonomo della prestazione lavorativa preclude la possibilità di maturare compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, riposi e indennità di fine rapporto riconducibili al rapporto subordinato.

Il *rider* ha la possibilità di rifiutare la proposta di consegna e di scegliere come, dove e quanto mettersi a disposizione per effettuare le consegne, nonché la libertà di connettersi o meno alle piattaforme o *app*. Per il *rider* è previsto un compenso minimo per una o più consegne pari a 10 euro lordi l'ora. In aggiunta a questo compenso minimo gli viene riconosciuta un'indennità integrativa nel caso in cui il lavoro venga svolto in orario notturno, durante le festività o in condizioni meteorologiche disagiate. La piattaforma si impegna a fornire al *rider*, gratuitamente, almeno un capo ad alta visibilità e il casco nel caso in cui il *rider* svolga il lavoro attraverso l'utilizzo della bicicletta. Infine il *rider* ha diritto alla tutela assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, e ad un'ulteriore copertura assicurativa contro eventuali altri danni a cose o a terzi che questi dovessero causare durante lo svolgimento del loro lavoro⁷⁹.

Il Ministero del Lavoro, con la comunicazione n. 29 del 17 settembre 2020⁸⁰, si è pronunciato su questo contratto collettivo e ne ha bocciato il testo. In particolare, il Ministero ha affermato che la sottoscrizione di un contratto collettivo da parte di una sola sigla sindacale non sarebbe idonea a soddisfare quanto previsto all'art 47-*quater* del d.lgs. n.81/2015, il quale "demanda ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la determinazione del compenso dei lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna dei beni per conto di altri"⁸¹. L'articolo, parlando di "organizzazioni sindacali", fa cioè

⁷⁷ F. Martelloni, *CCNL Assodelivery – UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*.

⁷⁸ Il CCNL si qualifica come «contratto collettivo nazionale per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, c.d. *rider* ai sensi e per gli effetti del capo v-bis "tutela del lavoro tramite piattaforme digitali del d.lgs. 81/2015, così come modificato dal d.l. 101/2019, convertito in legge con modificazioni dalla l. 128/2019 e dell'art. 2, comma 2, lett. a) del d.lgs. 81/2015».

⁷⁹ W. Falco, *Rider e lavoro digitale: le ultime novità tra legge, giurisprudenza e contrattazione collettiva*, <https://www.toffolettodeluca.it/it/notizie-eventi/notizie-eventi/a/rider-e-lavoro-digitale-le-ultime-novita-tra-legge-giurisprudenza-e-contrattazione-collettiva/>, 2020.

⁸⁰ Comunicazione n. 29 del 17 settembre 2020 de Ministero del Lavoro avente ad oggetto: "contratto collettivo nazionale per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui svolta da lavoratori autonomi, c.d. *rider*".

⁸¹ Comunicazione Ministero del Lavoro n. 29 del 2020.

esplicito riferimento alla necessità che a stipulare il contratto non sia una singola organizzazione sindacale, a meno che essa da sola sia in grado di realizzare una rappresentanza maggioritaria a livello nazionale.

L'art. 47-*quater*, inoltre, attribuisce alle organizzazioni sindacali e datoriali, che rientrano all'interno degli standard di rappresentatività comparativa, la possibilità di stabilire solo i criteri di determinazione del compenso complessivo in corrispondenza delle modalità con cui è stata svolta la prestazione lavorativa, salva l'esigenza di garantire al lavoratore un compenso minimo orario. Il contratto collettivo in questione, invece, non prevede nessuna possibilità di garanzia minima, in quanto il compenso viene parametrato esclusivamente alle consegne effettuabili.

Infine, un altro profilo bocciato dal Ministero è quello riferito all'art. 3 del CCNL, in quanto dalla lettura di questo articolo risulta che le parti hanno scelto di attribuire carattere autonomo al rapporto di lavoro dei *rider*. Questa qualificazione non è condivisa dal Ministero, il quale ritiene che la scelta migliore sarebbe stata quella di evitare operazioni di qualificazione della fattispecie, in quanto non si può escludere la possibilità che i *rider*s possano svolgere attività di natura subordinata ai sensi dell'art. 2094 c.c. Il potere di qualificazione del rapporto di lavoro spetta al giudice in sede di applicazione della legge e non all'autonomia collettiva⁸².

La nota ministeriale, in sostanza, contesta la natura "pirata" dell'accordo, in ragione della qualità dei soggetti contraenti e dei contenuti del contratto stesso, soprattutto per quanto concerne la mancata previsione di una remunerazione minima. Secondo la dottrina tuttavia non può trattarsi di un contratto pirata, in quanto non esiste un altro contratto di riferimento, perciò quello di *AssoDelivery* e Ugl è il contratto leader per mancanza di concorrenti, almeno al momento⁸³.

3.2 Inidoneità del Ccnl *rider* per carenza di rappresentatività del sindacato Ugl e condotta antisindacale denunciata

Il CCNL *rider*s tra *Assodelivery* e Ugl era stato stipulato "ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 2, lettera a)⁸⁴, nonché dell'art. 47-*quater*, comma 1, del d.lgs. 81 del 2015". Queste previsioni, anche se affidano alla contrattazione collettiva il compito di stabilire una disciplina che consenta di escludere l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato al lavoro etero-organizzato (art. 2),

⁸² W. Falco, *Rider e lavoro digitale: le ultime novità tra legge, giurisprudenza e contrattazione collettiva*.

⁸³ B. Caruso, *Contratto dei rider, un primo passo*, in <https://www.lavoce.info/archives/69620/contratto-dei-rider-un-primo-passo/>, 2020.

⁸⁴ Art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015: "La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento: a) 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", in <https://www.gazzettaufficiale.it>.

con conseguente esclusione anche del divieto del cottimo al lavoro dei *riders* autonomi (art. 47-*quater*), puntualizzano che non tutti i contratti collettivi possono imporsi rispetto alla legge, ma solo quelli “comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale” (art. 2)⁸⁵.

La nota del Ministero del lavoro n. 29 del 2020 ha chiaramente affermato di non ritenere sussistente il requisito di rappresentanza richiesta, facendo leva sull’assenza di una pluralità di organizzazioni sindacali stipulanti. Il disappunto sulla mancanza di “maggiore rappresentatività comparativa” da parte dell’unica firmataria Ugl-*Rider* è stato manifestato anche dai sindacati confederali, i quali ritenevano che “in attesa che i firmatari del Ccnl siano in grado di convincere del contrario, la rappresentatività di Ugl *Rider* non fosse sufficiente a determinare l’idoneità del Ccnl a derogare alle tutele di legge”⁸⁶.

Altri, invece, hanno criticato il Ministero, ricordando che anche se sicuramente nel settore della logistica vi sono soggetti più rappresentativi rispetto a *AssoDelivery* e Ugl, è vero anche che, essendo all’interno di un sistema dove è stata riconosciuta la libertà sindacale, la categoria nasce proprio attraverso la contrattazione collettiva, e perciò sarebbe a tutti gli effetti legittimo creare un sotto-settore del *food-delivery* all’interno della categoria generale di riferimento della logistica⁸⁷.

A destare molto scalpore era stata, poi, un’iniziativa da parte di diverse piattaforme, tra le quali Deliveroo, che attraverso una comunicazione “richiedeva” ai propri *riders* l’adesione al contratto collettivo siglato con Ugl che, come si è visto, li inquadrava come lavoratori autonomi, quando invece sono a tutti gli effetti dei dipendenti. In questa comunicazione veniva “richiesto” ai *riders*, a partire dal 1° novembre 2020, di aderire al Ccnl attraverso la stipula di un nuovo contratto individuale, pena la cessazione del rapporto: “Se non firmerai il nuovo contratto di collaborazione entro il 2 novembre...questa e-mail costituisce il preavviso formale della risoluzione del tuo attuale contratto”⁸⁸.

Le organizzazioni sindacali ritenevano che Deliveroo avesse imposto ai propri *riders* l’applicazione di un nuovo contratto collettivo sottoscritto da *Assodelivery* con Ugl *Riders* irrispettoso dei diritti dei ciclo-fattorini. Questo contratto non era stato sottoscritto dai sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale, perciò, proprio per questo motivo, era considerato dalle organizzazioni sindacali un “contratto pirata”. I sindacati ritenevano che Deliveroo avesse costretto i propri *riders* a sottoscrivere un nuovo contratto di collaborazione, facendo rinvio al nuovo Ccnl di settore. In caso contrario non avrebbero più potuto lavorare, in quanto i loro precedenti contratti

⁸⁵ G. Cavallini, *Il Ccnl Rider Ugl-Assodelivery - luci e ombre di un contratto che fa discutere*, in *Rassegna di giurisprudenza e di dottrina*, 2020.

⁸⁶ G. Cavallini, *Quale contrattazione collettiva per i rider*, in *Rassegna di giurisprudenza e di dottrina*, 2021.

⁸⁷ G. Cavallini, *Il Ccnl Rider Ugl-Assodelivery - luci e ombre di un contratto che fa discutere*.

⁸⁸ S. Ciaramitaro, *Il ricatto formato da Deliveroo*, in *Collettiva*, 2020.

individuali non sarebbero più stati conformi alla legge a partire dal 3 novembre 2020. Questa non era una data casuale, in quanto il d.l. n.101/2019 sui *riders* stabiliva che, in mancanza della stipula di un contratto collettivo di settore con i sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale, le società del *food-delivery* non avrebbero più potuto retribuire i *riders* in base alle consegne effettuate, in quanto doveva essere garantito loro un compenso minimo orario, parametrato ai minimi stabiliti dai contratti collettivi di settori affini⁸⁹.

Con riferimento a tale vicenda, le organizzazioni sindacali Nidil Cgil Firenze, Filt Cgil e Filcams Cgil hanno pertanto proposto ricorso ex art. 28 della Legge n. 300/1970⁹⁰ contro la società Deliveroo. Secondo i sindacati la società aveva imposto ai propri *riders* l'accettazione del contratto collettivo Ugl *Riders*, pena la risoluzione del rapporto di lavoro. Essi chiedevano perciò al Giudice l'accertamento della natura antisindacale di tale condotta e la rimozione degli effetti.

Il Tribunale di Firenze, con la sentenza n. 781/2021, ha però escluso l'applicabilità della disciplina dell'art. 28 dello Statuto al di fuori del lavoro subordinato, ritenendo che la norma faccia riferimento al datore di lavoro in senso stretto, restringendone in tal modo l'applicabilità "ai soli conflitti che si sviluppano all'interno dei rapporti di natura subordinata".

Il Giudice ha escluso l'applicabilità dell'art. 28 anche per tramite dell'art. 47-*quinques*⁹¹ del d.lgs. n.81/2015, per il fatto che la norma non appare idonea a estendere l'operatività del titolo IV dello Statuto ai *riders* autonomi. Alla luce di tali argomentazioni il Tribunale di Firenze, con decreto del 9 febbraio 2021, ha rigettato il ricorso proposto dalle organizzazioni sindacali⁹². Il Giudice ritiene tuttavia che Ugl *Riders* sia un sindacato "giallo"⁹³, perché innanzitutto le modalità attraverso le quali è stato sottoscritto il contratto ne evidenzierebbe la natura "pirata", in quanto il contratto è il risultato di una trattativa parallela rispetto a quella posta in essere presso il Ministero del Lavoro, che vedeva

⁸⁹ D. Bonaddio, *Riders autonomi, si applica solo la disciplina sostanziale*, in <https://www.edotto.com/articolo/riders-autonomi-si-applica-solo-la-disciplina-sostanziale>, 2021.

⁹⁰ Art. 28, comma 1, Legge n. 300/1970 afferma: "Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti", in <https://www.brocardi.it>.

⁹¹ Articolo 47-*quinques*, comma 1, d.lgs n. 81/2015 prevede: "Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma", in <https://www.normattiva.it>.

⁹² G. Pezzini, *Tribunale di Firenze: il CCNL Riders non è applicabile*, in <https://www.dirittoantidiscriminatorio.it/tribunale-di-firenze-il-ccnl-riders-non-e-applicabile/>, 2021.

⁹³ Si dicono sindacati di comodo (o sindacati gialli nel linguaggio comune) le associazioni sindacali costituite e sostenute dai datori di lavoro e dalle loro associazioni. L'esistenza di tali organizzazioni è vietata dalla legge in quanto comprime la libertà sindacale e ne limita gli spazi per un'attività e un'organizzazione effettivamente genuina, in <https://www.treccani.it>.

la partecipazione delle organizzazioni ritenute maggiormente rappresentative dal Ministero stesso, dalla quale era esclusa Ugl. Dopodiché il Giudice ha evidenziato l'assenza di un confronto tra il sindacato e i *riders* per stabilire il contenuto del contratto e ha messo in luce la coincidenza tra il Ccnl e i contratti predisposti dalla società convenuta in giudizio. La sentenza termina condannando la società Deliveroo a effettuare le procedure di consultazione e confronto con i *riders*, e a cessare l'applicazione del Ccnl Ugl-*Riders*.

Altra sentenza degna di nota è stata quella del Tribunale di Bologna del 30 giugno 2021 che sposa la tesi dell'insufficiente rappresentatività del sindacato Ugl-*Riders*.

Il Tribunale di Bologna ha accolto il ricorso per condotta antisindacale presentato da tre sindacati di settore appartenenti alla Cgil, ha accertato e dichiarato l'illegittimità dell'applicazione ai *riders* da parte di Deliveroo del Ccnl sottoscritto con Ugl-*Rider*, ordinando alla società di astenersi dall'applicare detto accordo, giudicando tale imposizione antisindacale e discriminatoria⁹⁴. In questa sentenza il Giudice prende posizione sull'applicabilità dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori anche al rapporto di lavoro dei *riders* e, al contrario della pronuncia emessa dal Tribunale di Firenze nel 2021, ha ammesso l'applicabilità del procedimento di repressione della condotta antisindacale con riferimento ai ciclo-fattorini, in virtù del carattere sostanziale e non meramente processuale dell'art. 28, ritenendolo conseguenza applicabile ai *riders* grazie al richiamo della disciplina del lavoro subordinato dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015.

Le argomentazioni che hanno condotto il Giudice a tale conclusione appaiono, in realtà, scarse e poco condivisibili. Il Tribunale di Bologna fonda, infatti, le proprie conclusioni sul carattere plurioffensivo delle condotte antisindacali di cui all'art. 28. A detta del Giudice tali condotte finirebbero per ledere, oltre l'organizzazione sindacale, anche il singolo lavoratore. Tale argomentazione si rileva obiettivamente inconsistente se assunta a sostegno della tesi che riconosce carattere sostanziale all'art. 28 dello Statuto, soprattutto dopo la pronuncia del Tribunale di Firenze avente avuto esito completamente opposto⁹⁵.

Il Tribunale di Bologna, nel merito della questione, conclude affermando l'illegittimità del Ccnl sottoscritto da *AssoDelivery* e Ugl-*Riders* sulla base della carenza di un idoneo potere negoziale da parte di questo sindacato ai fini dell'effetto derogatorio previsto agli articoli 2 e 47-*quater* del d.lgs. n. 81/2015. Queste norme infatti riservano il potere di deroga solo alle organizzazioni "comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". Il Giudice riconosce pertanto

⁹⁴ L. Valente, *Rider: quando il contratto è con un solo sindacato*, in <https://www.lavoce.info/archives/88488/rider-quando-il-contratto-e-con-un-solo-sindacato/>, 2021.

⁹⁵ G. Fava, *Tribunale di Bologna e CCNL Riders: un'analisi al di là di apodittiche prese di posizione*, in *LavoroDirittiEuropa riv. nuova di diritto del lavoro*, 2021, pagg. 2-3.

l'insussistenza dell'efficacia derogatoria del contratto collettivo proprio sulla base dell'insufficiente rappresentatività di Ugl-Riders, senza tuttavia motivare a pieno tale interpretazione⁹⁶.

Il Tribunale si limita ad affermare che “non sembra che il sindacato UGL-Rider sia in possesso di tali requisiti”. È evidente, però, come tale motivazione non illustri a pieno la carenza del requisito in questione.

Inoltre, le conclusioni alle quali il Giudice giunge con riferimento al Ccnl sottoscritto da *AssoDelivery* e Ugl-Riders sono discutibili non solo dal punto di vista della motivazione, ma anche con riferimento alla correttezza dell'attività interpretativa svolta dal giudicante. Infatti, è ormai ampiamente condiviso che la categoria sindacale trae origine proprio dalla stessa contrattazione collettiva, la quale ha il compito di regolamentarla. Fino a febbraio del 2021 il Ccnl siglato da *AssoDelivery* e Ugl-Riders era l'unico contratto collettivo che regolava il rapporto di lavoro autonomo dei *riders*, creando così una nuova categoria sindacale. Perciò, in forza di queste considerazioni, non è chiaro come possa essere stato negato ad Ugl-Riders il requisito della maggiore rappresentatività comparativa sul piano nazionale, dal momento che era l'unico sindacato ad aver firmato, fino a quel momento, un contratto collettivo specifico per la categoria sindacale dei *riders*⁹⁷.

3.3 Quando un sindacato è comparativamente più rappresentativo

Il legislatore nel 2019 ha attribuito ai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale il potere di stabilire le tutele minime e le modalità del compenso dei *riders* attraverso la stipula di contratti collettivi. Fino a questo momento il tanto criticato sindacato Ugl è stato l'unico a sottoscrivere un contratto collettivo nel settore delle consegne a domicilio dei ciclo-fattorini autonomi, l'unico tra le associazioni che devono rispettare il requisito della maggiore rappresentatività comparativa a livello nazionale. Con riferimento all'aggettivo “comparativa” si potrebbe affermarne l'idoneità di Ugl se ci fosse un altro contratto concorrente stipulato per la stessa categoria, contratto che però non c'è.

Il legislatore prevede la comparazione sia tra i contratti collettivi, sia tra le organizzazioni sindacali stipulanti, al fine di garantire l'applicazione del contratto che riesce a tutelare meglio la categoria dei *riders*, che si ritiene sia appunto quello stipulato da una coalizione maggiormente rappresentativa. La questione della misurazione della rappresentatività non può essere risolta attraverso una nota del Ministero, come fa il Tribunale di Bologna, in quanto si tratta di un atto amministrativo che non ha

⁹⁶ L. Valente, *Rider: quando il contratto è con un solo sindacato*.

⁹⁷ G. Fava, *Tribunale di Bologna e CCNL Riders: un'analisi al di là di apodittiche prese di posizione*, pagg. 3-4.

alcun effetto vincolante. La rappresentatività deve essere riconosciuta sulla base di alcuni indici, il più importante dei quali consiste nel numero degli iscritti nel settore⁹⁸.

L'aspirazione di Cgil ad ottenere il riconoscimento di maggiori diritti per i ciclo-fattorini non si può conseguire escludendo l'unico contratto collettivo stipulato in maniera lecita, in base al principio assoluto di libertà sindacale sancito dalla nostra Costituzione. Nessuno può stabilire il numero di sigle sindacali necessarie per poter sottoscrivere un contratto sindacale che possa dirsi legittimo.

Con riferimento alla comparazione, invece, è necessario che vengano stipulati almeno due diversi contratti per lo stesso settore. Nel nostro sistema tutti i datori di lavoro sono liberi di concludere contratti collettivi con i sindacati con cui riescono a trovare un'intesa, salvo il divieto previsto per le associazioni di datori di lavoro e per i datori di lavoro di costituire o appoggiare sindacati di comodo⁹⁹. Nel caso in cui il legislatore non indicasse gli elementi per stabilire quando un sindacato possa dirsi comparativamente più rappresentativo, tali sindacati non possono che essere individuati in base agli indici tradizionalmente usati per il criterio della maggiore rappresentatività.

Si prenderanno in considerazione, quindi, una serie di parametri come la diffusione a livello territoriale, la consistenza numerica, l'effettiva partecipazione alle relazioni industriali, la sistematicità e la diffusione con riferimento alla rispettiva categoria di appartenenza.

La motivazione del decreto emessa dal Tribunale di Bologna, sotto questo aspetto, non dà alcuna spiegazione. Senza ombra di dubbio questa sentenza è stata utile per aprire un serio dibattito, libero da pregiudizi, che sia in grado di eliminare contratti collettivi c.d. "pirata", che danneggiano i lavoratori subordinati.

Il Tribunale di Bologna evidenzia, pertanto, la necessità di un intervento rapido del legislatore costituzionale che, modifichi o rimuova l'ultimo comma dell'art. 39 della Costituzione¹⁰⁰, ormai da molti anni inattuato, in modo così da eliminare limiti ormai obsoleti che caratterizzano il nostro ordinamento con riferimento alla determinazione di chi ha il potere di stipulare i contratti collettivi e in rappresentanza di chi¹⁰¹.

⁹⁸ L. Valente, *Rider: quando il contratto è con un solo sindacato*.

⁹⁹ L. Valente, *Rider: quando il contratto è con un solo sindacato*.

¹⁰⁰ L'art. 49, comma 4 della Costituzione afferma: "I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce", in <https://www.gazzettaufficiale.it>.

¹⁰¹ L. Valente, *Rider: quando il contratto è con un solo sindacato*.

3.4 Il contratto aziendale di Just Eat

Completamente diverso è stato, con riferimento ai contratti dei propri *riders*, il comportamento di Just Eat, un'altra società protagonista del settore *food-delivery*, principale concorrente della società *Deliveroo*.

Il 29 marzo del 2021 la società *Takeaway.com Express Italy*, facente parte del gruppo Just Eat, ha sottoscritto un accordo integrativo aziendale con i rappresentanti del settore trasporti di Cgil, Cisl, Uil (Filt, Fit, Uiltrasporti) e con i rappresentanti dei lavoratori atipici Nidil, Felsa, Uiltemp. Questo accordo integrativo aziendale stabilisce che i *riders* del gruppo Just Eat *Takeaway* saranno assunti con contratto di lavoro subordinato. Pertanto, dopo numerose incertezze, i ciclo-fattorini non saranno più “in bilico” tra autonomia e subordinazione, ma saranno riconosciuti come lavoratori subordinati e sarà applicato loro il contratto collettivo nazionale della Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione¹⁰². Quest'idea di Just Eat, condivisa a livello di gruppo, di porre in atto un modello organizzativo che utilizza la forma contrattuale del lavoro subordinato ha fatto scalpore tra gli studiosi del settore, in quanto rappresenta un netto cambiamento rispetto all'approccio che fino a quel momento avevano adottato le principali piattaforme del settore in Italia, soprattutto con riferimento al contenuto del Ccnl sottoscritto da *AssoDelivery* e Ugl di cui si è parlato nei precedenti paragrafi¹⁰³.

Cgil, Cisl e Uil hanno dichiarato che “questo accordo è il risultato ottenuto dal sindacato, sia a livello nazionale, sia a livello territoriale, e siamo convinti che possa aiutare ad indicare una via di regolazione del settore. Auspichiamo che le altre piattaforme seguano il modello di subordinazione oggi definito per creare una situazione di parità di condizioni”. Just Eat è stato tra i pochi in Italia ad optare per la strada dell'assunzione, tutelando così in modo forte una categoria di lavoratori con pochi diritti e garanzie¹⁰⁴.

Tutta questa vicenda nasce perché dopo anni di promesse da parte del Governo a riconoscere maggiori tutele ai *riders* e dopo il tentativo, non andato a buon fine, di un Ccnl per i *riders*, nulla di concreto si era effettivamente realizzato. Così, dopo aver riscontrato l'inidoneità del Ccnl *riders* di Ugl, Just Eat ha comunicato il suo sganciamento da *Assodelivery*, dichiarando espressamente di essere disposta ad assumere i propri *riders* su tutto il territorio nazionale. Questa iniziativa da parte di Just Eat, che

¹⁰² P. Ferrari, *I rider di Just Eat diventano lavoratori subordinati*, in <https://www.studioferrari.legal/tag/subordinazione/>, 2021.

¹⁰³ G. Cavallini, *Quale contrattazione collettiva per i rider*.

¹⁰⁴ A.D. Stefano, *Accordo tra Just Eat e sindacati: ecco il primo contratto collettivo dei rider*, in <https://www.rivistabc.com/accordo-tra-just-eat-e-sindacati-ecco-il-primo-contratto-collettivo-dei-rider/>, 2021.

prende il nome di Scoober, è partita nel 2021 a Monza, quando la società ha applicato un suo contratto con la motivazione di “voler fare un esperimento”¹⁰⁵.

Nel frattempo si sono aperte le trattative tra Just Eat e i sindacati confederali, ma poco prima delle trattative c'è stata una sentenza della Procura del Tribunale di Milano¹⁰⁶ che ha dato una scossa alla vicenda. Il Tribunale ha qualificato il rapporto dei *riders* come un rapporto di lavoro subordinato e ha obbligato le piattaforme di *food-delivery* ad assumere tutti i propri *riders* entro il 24 maggio.

In caso contrario la sanzione sarebbe stata una multa ingente. Questa sentenza inaspettata ha messo l'acceleratore a Just Eat e ha velocizzato l'elaborazione del progetto c.d. Scoober. Nonostante tutto, però, le assunzioni proseguivano a rilento e molti *riders* erano dubbiosi nel firmare il recesso dal contratto in essere e firmare quello nuovo.

L'accordo integrativo aziendale, siglato il 29 marzo tra Takeaway (che ha comprato le quote di Just Eat) e i sindacati segue quattro diverse linee guida fondamentali.

Il primo criterio fondamentale è la sostenibilità, in quanto vengono estese ai *riders* le tutele tipiche previste per il lavoratore subordinato, come la sicurezza sul lavoro, la previdenza, le ferie, i diritti sindacali, e vengono aggiunti alcuni accorgimenti affinché il nuovo assetto contrattuale possa rendersi compatibile con l'assetto economico dell'azienda. Fondamentale è poi l'aspetto legato alla flessibilità, in quanto il nuovo contratto è focalizzato sulla forma di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ma viene prevista la possibilità di ricorrere al part-time o ad altri contratti flessibili se il *riders* ne necessita, entro ovviamente dei limiti prestabiliti. Un altro aspetto del contratto è la semplicità, in quanto la gestione delle attività essenziali, quali la formazione in materia di sicurezza e l'esercizio di diritti sindacali, avviene attraverso procedure organizzative snelle e dinamiche, che si avvalgono dell'utilizzo di tecnologie digitali. Infine per quanto riguarda la responsabilità, vengono previste tutele aggiuntive per i *riders*, al fine di garantire loro standard di protezione migliori rispetto a quelli minimi legali, come, ad esempio, le coperture assicurative aggiuntive e i premi di risultato¹⁰⁷.

Quanto al contenuto del contratto, Just Eat applica ai propri *riders* la disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato basata sul Ccnl Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione, che garantisce i diritti sindacali e il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal Ccnl stesso. Vengono riconosciute festività, lavoro straordinario, ferie, malattia, maternità/paternità secondo

¹⁰⁵ “Un rider”, *Just eat assume i suoi rider, ma il nuovo accordo è solo un'illusione*, in <https://www.lavocedellelotte.it/2021/05/02/just-eat-assume-i-suoi-rider-ma-il-nuovo-accordo-e-solo-unillusione/>, 2021.

¹⁰⁶ Vedi comunicato stampa della sentenza emessa dalla Procura del Tribunale di Milano il 24 febbraio 2021 in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Il_comunicato_della_Procura_della_Repubblica_di_Milano.pdf.

¹⁰⁷ Just Eat Italy S.r.l., *I rider saranno assunti con il CCNL del settore logistica, trasporto, merci e spedizione*, in <https://www.justeat.it/blog/progetti-e-impegno-in-italia/rider-assunti-ccnl-settore-logistica-trasporto-merci-spedizione>, 2021.

quanto regolamentato dal Ccnl. Il calcolo della retribuzione segue le tabelle previste dal Ccnl Logistica e di norma viene previsto un compenso orario non inferiore a 9 euro fino al raggiungimento di un'anzianità lavorativa della durata complessiva di due anni. Al salario di partenza di 8,50 euro viene aggiunto il premio di risultato di 0,25 euro a consegna e l'accantonamento del TFR, oltre ad ulteriori maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, supplementare, notturno e festivo. Con riferimento all'orario di lavoro part-time sono previsti diversi regimi orari (da 10, 20 o 30 ore) e i turni vengono pianificati per mezzo di un'applicazione attraverso la quale il *rider* dovrà dare la sua disponibilità per la settimana successiva. In questo modo l'*app*, tenendo conto delle preferenze del *rider*, programmerà la settimana lavorativa¹⁰⁸.

Vengono previste anche delle indennità a titolo di rimborso chilometrico per l'utilizzo del proprio mezzo per effettuare le consegne e l'applicazione delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza. È prevista la consegna di tutti i dispositivi di protezione individuale, forniti gratuitamente da Just Eat, come il casco, gli indumenti ad alta visibilità e lo zaino per trasportare il cibo. Inoltre è prevista per tutti i dipendenti un'assicurazione nel caso di incidente sul lavoro, oltre alle coperture assicurative fornite da INPS e INAIL¹⁰⁹.

Pare però, che questo nuovo contratto di Just Eat non rispetti tutti i punti, in particolare con riferimento alle assunzioni e all'assegnazione delle ore.

Ed infatti l'accordo prevede una sorta di "subordinazione adattata" per i *riders* che si avvarranno del diritto di precedenza stabilito all'art. 23 dell'accordo stesso, transitando da Just Eat a Takeaway.com express¹¹⁰. La società rinuncia all'applicazione del periodo di prova per tutti i *riders* che per almeno 60 giorni hanno lavorato per Just Eat Italy S.r.l.

Questa "subordinazione adattata" è stata prevista in quanto non era semplice adattare le regole del lavoro subordinato a dei rapporti di lavoro che in ogni caso sono caratterizzati da una certa flessibilità spazio-temporale e di discontinuità¹¹¹.

Con riferimento alle ore, invece, viene previsto che queste debbano essere assegnate sulla base della media oraria delle ore svolte precedentemente, ma l'azienda alla maggior parte dei *riders* finora ha proposto solamente 10 ore settimanali. Anche se esistono pacchetti da 20 e 30 ore, questi sono stati proposti solamente ai lavoratori che prima svolgevano 40 ore alla settimana. Le 40 ore sono state invece escluse anche se l'accordo fa riferimento al Ccnl della Logistica e del Trasporto Merci¹¹².

¹⁰⁸ Just Eat Italy S.r.l., *I rider saranno assunti con il CCNL del settore logistica, trasporto, merci e spedizione*.

¹⁰⁹ Just Eat Italy S.r.l., *I rider saranno assunti con il CCNL del settore logistica, trasporto, merci e spedizione*.

¹¹⁰ A. Ingraio, *Le parti e la natura dell'accordo di secondo livello che disciplina la "subordinazione adattata" dei ciclo-fattorini Just eat – Takeaway.com Express Italy*, 2021, vol. 7, pag. 116.

¹¹¹ G. Cavallini, *Quale contrattazione collettiva per i rider?*.

¹¹² "Un rider", *Just eat assume i suoi rider, ma il nuovo accordo è solo un'illusione*.

Questo è il nuovo contratto con il quale verranno assunti i *riders* di Just Eat. In generale emerge che queste operazioni di “adattamento” vengono svolte dall’accordo aziendale sfruttando i margini decisionali lasciati alla contrattazione collettiva di secondo livello della normativa legale, in particolare con riferimento alla disciplina dell’orario di lavoro, all’organizzazione del lavoro svolto in modalità part-time e all’utilizzo delle clausole elastiche, di cui al Ccnl Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione.

In definitiva dunque l’accordo di Just Eat riesce, nel rispetto dei vincoli imposti dalla legge e dal Ccnl, a creare un modello organizzativo del lavoro in cui il riconoscimento delle tutele del lavoro subordinato anche ai *riders*, soprattutto con riferimento al superamento della retribuzione a cottimo e al riconoscimento delle tutele previdenziali e assistenziali, non si pone in conflitto con le esigenze di flessibilità dell’azienda¹¹³.

La subordinazione che prevede questo contratto, anche se “adattata” alle esigenze organizzative aziendali, è la strada da percorrere per arrivare ad assicurare la protezione dovuta ai *riders*, prevista dalla nostra Costituzione. Il contratto di Just Eat costituisce un punto di partenza, tanto che non si esclude l’idea che possa essere considerato un esempio da seguire e da migliorare per le altre piattaforme del settore in futuro. Infatti, proprio l’art. 24 dell’accordo afferma essere questa un’intesa di carattere “sperimentale”, e proprio per questo viene costituita una commissione bilaterale di monitoraggio dell’attuazione e degli effetti dell’accordo, la cui composizione e regole di funzionamento vengono decise dalle parti stipulanti l’intesa stessa¹¹⁴.

¹¹³ G. Cavallini, *Quale contrattazione collettiva per i rider?*.

¹¹⁴ A. Ingraio, *Le parti e la natura dell’accordo di secondo livello che disciplina la “subordinazione adattata” dei ciclo-fattorini Just eat – Takeaway.com Express Italy*, pag. 117.

SITOGRAFIA

A. J. Avelli, *Diritti per i riders*, in *LavoroDirittiEuropa* riv. nuova di diritto del lavoro <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/598-diritti-per-i-riders>, 2021, pagg. 2-3.

M. E. Bagnato, *Riders, Va estesa tutela del lavoro subordinato del Jobs Act*, in <https://www.altalex.com/documents/news/2020/02/17/riders-va-estesa-tutela-del-lavoro-subordinato-del-jobs-act>, 2020.

D. Bellini, in <https://www.rivistalabor.it/la-corte-appello-torino-ritorna-sul-caso-foodora-riders-etero-organizzati-si-applica-parte-della-disciplina-della-subordinazione/>, 2019.

M. Biasi, *Dai pony express ai riders di Foodora*, in www.bollettinoadapt.it, 2017, pagg. 7-9.

D. Bonaddio, *Riders autonomi, si applica solo la disciplina sostanziale*, in <https://www.edotto.com/articolo/riders-autonomi-si-applica-solo-la-disciplina-sostanziale>, 2021.

P. Busso, *Dai pony express ai riders: cos'è cambiato?*, in *LavoroDirittiEuropa* riv. nuova di diritto del lavoro <https://www.lavorodirittieuropa.it/rubriche/punti-di-vista/ordine-dei-commercialisti/690-dai-pony-express-ai-riders-cos-e-cambiato>, 2021.

B. Caruso, *Contratto dei rider, un primo passo*, in <https://www.lavoce.info/archives/69620/contratto-dei-rider-un-primo-passo/>, 2020.

Cassazione 20 gennaio 2011, n. 1238, in <https://www.dejure.it>.

G. Cavallini, *Il Ccnl Rider Ugl-Assodelivery - luci e ombre di un contratto che fa discutere*, in *Rassegna di giurisprudenza e di dottrina* <https://www.bollettinoadapt.it/rassegna-di-giurisprudenza-e-di-dottrina-n-6-2021/>, 2020.

G. Cavallini, *Quale contrattazione collettiva per i rider?*, in *Rassegna di giurisprudenza e di dottrina* <https://www.bollettinoadapt.it/rassegna-di-giurisprudenza-e-di-dottrina-n-6-2021/>, 2021.

S. Ciaramitaro, *Il ricatto formato da Deliveroo*, in Collettiva <https://www.collettiva.it>, 2020.

Circolare n. 7 del 30 ottobre del 2020 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/orientamentiispettivi/Documents/Circolare%20n-7-del-30-10-2020-signed.pdf>.

Circolare n.17 del 19 novembre 2020 del Ministero del lavoro in <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2020/Circolare-17-del-19112020-tutele-lavoro-ciclofattorini.pdf>.

Comunicazione n. 29 del 17 settembre 2020 de Ministero del Lavoro in <https://www.cisl.it/wp-content/uploads/2020/09/Comunicazione%20n.29%20Ministero%20del%20Lavoro%20e%20Politiche%20Sociali.pdf>.

Corte d'Appello di Torino sez. lav., 4 febbraio 2019, n.26, in <https://www.dejure.it>.

R. Cosio, *Il caso Foodora tra giudici e legge*, in LavoroDirittiEuropa riv. nuova di diritto del lavoro <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/366-il-caso-foodora-fra-giudici-e-legge>, 2019.

R. De Luca Tamajo, *La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in LavoroDirittiEuropa riv. nuova di diritto del lavoro https://www.lavorodirittieuropa.it/images/02-De_Luca_Tamajo_Commento_Foodora_18_marzo_2019.pdf 2019.

A. Di Stefano, *Accordo tra Just Eat e sindacati: ecco il primo contratto collettivo dei rider*, in <https://www.rivistabc.com/accordo-tra-just-eat-e-sindacati-ecco-il-primo-contratto-collettivo-dei-rider/>, 2021.

M. Dicuonzo, *La qualificazione giuridica del lavoro dei Riders: una questione irrisolta dalla giurisprudenza*, in <https://www.fattodiritto.it/la-qualificazione-giuridica-del-lavoro-dei-riders-una-questione-irrisolta-dalla-giurisprudenza/>, 2021.

Gazzetta Ufficiale, risorsa online accessibile all'indirizzo <https://www.gazzettaufficiale.it>.

W. Falco, *Rider e lavoro digitale: le ultime novità tra legge, giurisprudenza e contrattazione collettiva*, in <https://www.toffolettodeluca.it/it/notizie-eventi/notizie-eventi/a/rider-e-lavoro-digitale-le-ultime-novita-tra-legge-giurisprudenza-e-contrattazione-collettiva/>, 2020.

G. Fava, *Tribunale di Bologna e CCNL Riders: un'analisi al di là di apodittiche prese di posizione*, in *LavoroDirittiEuropa* riv. nuova di diritto del lavoro <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/829-tribunale-di-bologna-e-ccnl-riders-un-analisi-al-di-la-di-apodittiche-prese-di-posizione>, 2021.

P. Ferrari, *I rider di Just Eat diventano lavoratori subordinati*, in <https://www.studioferrari.legal/tag/subordinazione/>, 2021.

F. Ghiselli, *Decreto dignità: quali tutele per i rider?*, in <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2018/06/21/decreto-dignita-tutele-rider>, 2018.

P. Iervolino, *Non è tanto chi sei, quanto quello che fai, che ti qualifica (rider subordinato)*, in *LavoroDirittiEuropa* riv. nuova di diritto del lavoro <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/605-non-e-tanto-chi-sei-quanto-quello-che-fai-che-ti-qualifica-riders-subordinato>, 2021.

A. Ingrao, *Le parti e la natura dell'accordo di secondo livello che disciplina la "subordinazione adattata" dei ciclo - fattorini Just eat – Takeaway.com Express Italy*, in <https://labourlaw.unibo.it>, 2021, vol. 7, pag. 116.

Jobbydoo, *Chi Sono i Rider e Come Diventarlo? Lavoro, Mansioni e Requisiti*, in <https://www.jobbydoo.it/descrizione-lavoro/rider>, 2022.

Just Eat Italy S.r.l., *I rider saranno assunti con il CCNL del settore logistica, trasporto, merci e spedizione*, in <https://www.justeat.it/blog/progetti-e-impegno-in-italia/rider-assunti-ccnl-settore-logistica-trasporto-merci-spedizione>, 2021.

M. Lo Fiego, in <https://www.cassaforense.it/riviste-cassa/la-previdenza-forense/avvocatura/la-disciplina-del-rapporto-di-lavoro-dei-riders/>, 2020.

C. Maccarrone, *Senza tutele e pagati pochi euro a consegna: chi sono i riders in Italia*, in <https://www.osservatoriodiritti.it/2019/01/09/riders-lavoro-chi-sono-come-lavorano/>, 2019.

G. Magaddino, <https://consulentidellavoro.mi.it/wp-content/uploads/2020/03/3-La-Corte...MAGADDINO.pdf>, 2020.

G. Mancino, *Il caso dei Riders, come si configura il rapporto di lavoro*, in <https://www.factalex.it/il-caso-dei-riders-rapporto-di-lavoro.html>, 2020.

G. L. Mannheimmer, *Un punto di partenza / Il contratto collettivo dei rider è una buona notizia per l'Italia*, in <https://www.linkiesta.it/2020/09/rider-glovo-contratto-collettivo-italia-news/>, 2020.

F. Martelloni, *CCNL Assodelivery – UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in *Questione Giustizia* <https://www.questionegiustizia.it/articolo/ccnl-assodelivery-ugl-una-buca-sulla-strada-dei-diritti-dei-rider>, 2020.

F. Martelloni, *La Corte d'appello di Torino tira la volata ai riders di Foodora*, in *Questione giustizia* https://www.questionegiustizia.it/articolo/la-corte-d-appello-di-torino-tira-la-volata-ai-riders-di-foodora_17-04-2019.php, 2019.

G. Mosca, in <https://www.wired.it/economia/lavoro/2016/10/11/sciopero-contro-foodora-sogno-infranto-sharing-economy/>, 2016.

Normattiva, risorsa online accessibile all'indirizzo <https://www.normattiva.it>.

G. Pezzini, *Tribunale di Firenze: il CCNL Riders non è applicabile*, in <https://www.dirittoantidiscriminatorio.it/tribunale-di-firenze-il-ccnl-riders-non-e-applicabile/>, 2021.

Pretura di Milano, 6 aprile 1987, in <https://www.dejure.it>.

Pretura Milano, 20 giugno 1986, in Riv. it. dir. lav. <https://www.pietroichino.it/wp-content/uploads/2016/10/PonyExpress-Rid1987.pdf>, 1987, II, 70, con nota redazionale.

N. Secchi, *Rider: che lavoro è*, in https://www.laleggepertutti.it/301263_rider-che-lavoro-e, 2019.

V. Speciale, *Prime osservazioni alla sentenza della Cassazione n. 1663 del 2020 sui riders*, in LavoroDirittiEuropa riv. nuova di diritto del lavoro <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/441-prime-osservazioni-alla-sentenza-della-cassazione-n-1663-del-2020-sui-riders>, 2020.

P. Tosi, *La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in LavoroDirittiEuropa riv. nuova di diritto del lavoro <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/lavori-atipici/617-la-tutela-dei-riders-carenze-legislative-ed-eccedenze-interpretative>, 2021.

Treccani, risorsa online accessibile all'indirizzo <https://www.treccani.it>.

Tribunale di Milano sez. lav., 10 settembre 2018, n.1853, in <https://www.dejure.it>.

Tribunale di Torino sez. lav., 7 maggio 2018, n. 778, in <https://www.dejure.it>.

M. Turrin, in <https://www.rivistalabor.it/tribunale-torino-anche-tribunale-milano-esclude-la-subordinazione-riders/>, 2018.

“Un rider”, *Just eat assume i suoi rider, ma il nuovo accordo è solo un’illusione*, in <https://www.lavoce dellelotte.it/2021/05/02/just-eat-assume-i-suoi-rider-ma-il-nuovo-accordo-e-solo-unillusione/>, 2021.

L. Valente, *Rider: quando il contratto è con un solo sindacato*, in <https://www.lavoce.info/archives/88488/rider-quando-il-contratto-e-con-un-solo-sindacato/>, 2021.

L. Zorloni, in <https://www.wired.it/economia/lavoro/2020/01/24/rider-foodora-dipendenti-cassazione/>, 2020.