

Mercato del Lavoro News n. 93

A PROPOSITO DI RIDER di Renato Fioretti

Il tema dei c.d. rider, i ciclofattorini che consegnano a domicilio il cibo ordinato attraverso piattaforme digitali quali Deliveroo, Foodora, Just Eat, Glovo e Uber Eats, ha rappresentato nel corso degli ultimi due/tre anni un interessante argomento di confronto tra esperti ed “addetti ai lavori”.

Ad alimentare la discussione hanno contribuito sentenze di diversi Tribunali, Corte di Appello e Cassazione, oltre a specifiche norme di legge; più recentemente, la stipula di un contratto collettivo.

La questione più dibattuta è relativa all’esatta qualificazione del rapporto di lavoro instaurato tra le parti.

Al fine di operare una breve e sintetica cronistoria dei fatti è opportuno tenere almeno presente:

- a) Sentenza del Tribunale di Torino nr. 778, del 7 maggio 2018; attraverso la quale fu respinto il ricorso di alcuni rider, ex dipendenti Foodora, che chiedevano fosse riconosciuto loro lo status di lavoratori subordinati.
- b) Sentenza della Corte di appello di Torino nr. 26, del 4 febbraio 2019; che confermò la natura *autonoma* del rapporto di lavoro, ma stabilì che gli stessi avevano diritto, in termini di *sicurezza, inquadramento professionale, limiti di orario, ferie e previdenza* allo stesso trattamento previsto per i lavoratori subordinati.
- c) Decreto legge nr. 101 del 3 settembre 2019, convertito in legge nr. 128 del 2 novembre 2019 (attraverso la quale furono apportate modifiche al D. Lgs. nr. 81 del 15 giugno 2015); che, in particolare, estendeva ai rider la disciplina prevista dal D. Lgs. 81/2015 e, tra l’altro, sanciva il divieto della retribuzione “a cottimo”.
- d) Sentenza della Cassazione nr. 1663, del 24 gennaio 2020; che contro il ricorso della Foodora (già assorbita da Foodinho) confermò quanto sancito dalla Corte di appello di Torino.
- e) Sentenza del Tribunale di Firenze nr. 866, del 1° aprile 2020; che dispose l’obbligo, per Just Eat, di fornire al lavoratore ricorrente i dispositivi di protezione individuale anti Covid-19 già previsti per i lavoratori subordinati.
- f) Sottoscrizione, in data 15 settembre 2020, del primo Contratto collettivo di lavoro (con validità di 3 anni, a decorrere dal 3 novembre 2020) - tra Assodelivery (Associazione sindacale cui appartengono quasi¹ tutte le piattaforme di *food-delivery* operanti in Italia) e Ugl-Rider.
- g) Nota del Capo dell’Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro nr. 0009430, del 17 settembre 2020; attraverso la quale il Ministero notifica a Assodelivery una serie di rilievi al contratto collettivo appena sottoscritto. Tra gli altri, sono di particolare importanza almeno tre/quattro elementi: **1)** innanzi tutto, si pone il problema di verificare la titolarità della sola Ugl a sottoscrivere il contratto collettivo, **2)** ne consegue la possibilità della stessa di operare in deroga alle norme previste dalla legge 128/2019. Relativamente al merito dei contenuti dell’accordo: **3)** la previsione di un compenso che, in sostanza, prevede una retribuzione “a cottimo” (espressamente vietata dalla legge e non derogabile) e **4)** l’art. 29, in materia di diritti sindacali, che, così come indicati, paiono riservati alla sola Ugl (*nota personale*).
- h) Sentenza del Tribunale di Palermo nr. 866, del 20 novembre 2020; che, accogliendo il ricorso di un rider, ha equiparato il suo “distacco” dalla piattaforma Glovo a un licenziamento *inefficace* perché disposto *oralmente* e lo ha qualificato, a tutti gli effetti, quale lavoratore subordinato; disponendone la reintegra con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Una sentenza clamorosa!
- i) Comunicato stampa a cura del Procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Milano del 24 febbraio 2021.

Al riguardo è opportuno precisare che lo stesso ha prodotto poca sorpresa tra gli “addetti ai lavori”, ma non pochi equivoci.

Fino al punto di indurre qualche organo di stampa e giornali online a parlare di “*sentenza storica*” e, addirittura, di “*obbligo di assunzione per 60 mila rider in qualità di lavoratori subordinati*”.

In effetti, sono stati riportati i risultati di un'indagine - iniziata il 1° gennaio 2017 e conclusa il 31 ottobre 2020 - avviata (prima a Milano e poi estesa in tutta Italia) dopo numerosi incidenti stradali che avevano coinvolto alcuni rider.

Le conclusioni cui è pervenuto il “tavolo tecnico” (costituito dal Nucleo Carabinieri dell'Ispettorato del lavoro, Ispettorato del lavoro, Inps e Inail) che ha valutato la documentazione relativa alla posizione di ben 60 mila rider, possono essere così sintetizzate:

- 1) I rider rientrano a pieno titolo nella definizione di “*lavoratore*”, di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 81/2008, per cui deve essere loro applicata l'intera disciplina in materia di sicurezza del lavoro.
- 2) La prestazione dei rider non è eseguita né in autonomia né a titolo accessorio, ma imposta e coordinata dal modello organizzativo della singola piattaforma.
- 3) Non è vero che il rider goda di ampia autonomia e discrezionalità rispetto alla possibilità di accettare o meno una consegna. Questo perché condizionato dal punteggio (c.d. rating) assegnatogli in base a parametri quali: presenza, puntualità, accettazione e rapidità nella consegna degli ordini.
- 4) Per lo stesso motivo non è vero che il rider abbia la possibilità di scegliere le fasce orarie in cui offrire la propria prestazione lavorativa né godere di giorni di assenza per ferie (non pagate) o malattia (non riconosciuta); pena la retrocessione del rating e minori opportunità di lavoro.
- 5) Si deve procedere a una *riqualificazione contrattuale del rapporto di lavoro dei rider*, nel senso che il contratto (generalmente stipulato tra rider e piattaforme) di “*lavoro autonomo di tipo occasionale (ex art. 2222 c.c.)*” deve essere sostituito da quello relativo a “*prestazioni di tipo coordinato e continuativo*”, di cui al D. Lgs. 81/2015.

Di conseguenza, ai legali rappresentanti e ai datori di lavoro (le piattaforme) sono stati notificati:

- a) I “*verbali amministrativi di riqualificazione della posizione lavorativa dei rider, con recupero delle somme contributive (in via di quantificazione) e dei premi assicurativi*”.
- b) I “*verbali di prescrizione (ed D. Lgs. 758/1994) con cui viene intimato ai datori di lavoro di adempiere a tutti gli obblighi in materia di sicurezza del lavoro per i rider entro 90 gg. dalla notifica. Le ammende, in caso di inadempimento, saranno pari a 733 milioni di euro!*”

Appare quindi chiaro che quello del 24 gennaio scorso non è un semplice “Comunicato stampa”. Le conclusioni tratte dagli accertamenti - “*condivise dal N.I.L., Ispettorato del lavoro, Inps e Inail*”; come ci tiene a evidenziare il Procuratore della Repubblica, Francesco Greco - hanno prodotto ben 2 verbali e 733 mln di euro di eventuali ammende!

Di fronte a questo quadro appare quindi difficile concordare con un'autorevole voce che, al riguardo, ha rilevato “*Contratto dei rider: pirata o no, ce n'è certamente bisogno*”². Così come occorre evidenziare che non è affatto vero che il suddetto contratto collettivo “*salva dalla paralisi (il settore del food delivery) cui sarebbe stato altrimenti condannato² a fine ottobre 2020*”.

Infatti, in caso di assenza di un contratto collettivo di settore, alle piattaforme sarebbe stato impossibile sfuggire agli obblighi di cui agli artt. 47 bis – 47 octies del D. Lgs 81/2015.

In questo senso, in definitiva, così come altrettanto autorevolmente argomentato da Gionata Cavallini³ “*Laddove il Ccnl Rider presenta effettivamente dei contenuti di originalità rispetto al dato normativo, lo fa stabilendo tutele recessive rispetto a quelle che sarebbero previste in assenza del contratto*”!

Per concludere: solo ed esclusivamente al fine di evidenziare quale livello di disinformazione possano produrre posizioni “di parte” disposte anche a negare la realtà - pur di difendere l'indifendibile e fino al punto di arrecare offesa all'intelligenza dei lettori - invito alla lettura di uno degli ultimi interventi⁴ sul tema dei rider.

Mi riferisco a un articolo pubblicato da quella che considero una tra le più autorevoli e prestigiose testate giornalistiche online: la “Fondazione Anna Kuliscioff”.

NOTE

- 1) *Just Eat ne uscì poco dopo la sigla del Ccnl.*
- 2) *Pietro Ichino; in www.pietroichino.it del 20 settembre 2020.*
- 3) *Fonte: “Luci e ombre di un contratto che fa discutere”; in www.consulentidellavoro.mi.it*
- 4) *Fonte: “Mercato del lavoro news nr. 92”; in www.fondazioneannakuliscioff.it*