Accordo Assodelivery-UGL Rider: il nodo del sistema di determinazione del compenso

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 28 settembre 2020, n. 35

Uno dei punti più controversi dell'accordo sottoscritto da Assodelivery e UGL Rider è il sistema di determinazione del compenso. Il CCNL in commento sembrerebbe infatti introdurre un sistema riconducibile al c.d. cottimo misto, ritenuto da molti avverso alla *ratio* della normativa. In questa prospettiva riteniamo importante il tentativo di comprendere se le disposizioni dell'accordo siano, sul punto indicato, in sintonia o meno con quanto la legge ha delegato all'autonomia collettivo.

L'art. 47-quater, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015 prevede che le "*organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale*" possono stipulare un contratto collettivo volto a "***definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente***". Diversamente, qualora l'accordo di cui al comma 1 non venga stipulato, l'art. 47-quater, comma 2, prevede l'obbligatorietà per le piattaforme anche digitali di retribuire i *rider* con "***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*".

L'accordo sottoscritto da Assodelivery e UGL Rider, recependo anche la delega che il legislatore ha disposto nei confronti della contrattazione collettiva all'art. 47-quater, comma 1, disciplina il compenso dei *rider* nei seguenti termini. All'**art. 11, comma 1,** è previsto che al *rider* sia "***riconosciuto un compenso minimo per una o più consegne***, *determinato sulla base del tempo stimato per l'effettuazione delle stesse. Tale compenso è* ***equivalente a euro 10,00 (dieci/00) lordi l'ora***. *Nel caso in cui il tempo stimato dalla Piattaforma per le consegne risultasse inferiore ad un'ora l'importo dovuto* ***verrà riparametrato proporzionalmente ai minuti stimati per le consegne effettuate***".

In aggiunta al compenso minimo proporzionato al tempo di consegna, l'**art. 10, ai commi 3 e 4**, prevede che **questo valore minimo possa essere implementato** in base alle modalità e alle condizioni in cui il *rider* sta lavorando e a titolo esemplificativo e non esaustivo (giacché le parti sul piano individuale potrebbero aggiungerne altre) **vengono elencati i seguenti criteri**: "*distanza della consegna; tempo stimato per lo svolgimento della consegna; fascia oraria; giorno feriale o festivo; condizioni meteorologiche*".

L'accordo, infine, recepisce anche quanto stabilito dall'art. 47-quater, comma 3, introducendo delle maggiorazioni qualora il *rider* lavori in determinati periodi e condizioni: "***A**. prestazione di lavoro svolto **di notte**; **B**. prestazione di lavoro svolto **durante le festività**; **C**. prestazione di lavoro in **condizioni meteorologiche sfavorevoli***" (**art. 11, comma 2**). L'art. 11, comma 3, quantifica le maggiorazioni a seconda di come le circostanze si combinino tra di loro. Infatti, in caso di sussistenza di una sola delle tre circostanze elencate o, viceversa, nel caso in cui concorrano tra loro, la maggiorazione può variare. Pertanto, qualora il *rider* si trovi a lavorare di notte – che ai sensi dell'art. 11, comma 4 deve intendersi il lasso di tempo che va **dalle ore 00:00 alle ore 7:00** – ma in un giorno non festivo e senza condizioni meteorologiche sfavorevoli percepirà solo una maggiorazione del 10%. Diversamente, se alla consegna notturna si aggiunge una delle circostanze di cui all'art. 11, comma 2 (ad esempio, la ricorrenza di una festività), la maggiorazione sale al 20%. Giunge al 30% qualora si verifichino tutte e tre le circostanze indicate dall'art. 11, comma 2.

Le parti hanno avuto cura di definire anche quando sussiste la festività e le condizioni metereologiche avverse indicate dall'art. 11, comma 2, per far scattare la maggiorazione. Sempre **all'art. 11, comma 4, infatti, vengono definite come festività** le giornate del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 1° gennaio, 6 gennaio, la Pasqua e il lunedì seguente, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre e il Santo Patrono del comune in cui l'impresa ha la sede principale. Per quanto riguarda invece **le condizioni metereologiche sfavorevoli**, le parti, consapevoli che la legislazione vigente non fornisce un'adeguata definizione in merito, rimettono ad una apposita **commissione paritetica** il compito di ricercare una definizione più precisa e, nell'attesa ed in via provvisoria, individuano come tali "*le precipitazioni di pioggia di almeno 2 millimetri l'ora o la neve, come risultante dai dati di un database meteorologico indipendente*". L'art. 11, comma 4 precisa che "***resta fermo che in condizioni di pericolo oggettivamente riscontrabili, relativamente alle condizioni meteo, le Piattaforme interromperanno il***

servizio".

Questo meccanismo di determinazione del compenso è stato da taluni ritenuto non rispettoso dello spirito della legge proprio perché, secondo una opinione diffusa, avrebbe voluto scongiurare il pagamento a cottimo dei *rider*. Da qui la posizione interpretativa di chi ritiene che **il contratto collettivo di cui all'art. 47-quater, comma 1, sia obbligato a prevedere un compenso orario minimo a prescindere dai tempi di consegna**.

Nell'ottica di valorizzare la lettera della legge è tuttavia facile osservare come, in realtà, **solo l'art. 47-quater, comma 2,** preveda l'obbligatorietà per le piattaforme anche digitali di retribuire i *rider* con "***un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini*** *o equivalenti*". Diversamente, l'art. 47-quater, comma 1, prevede che le organizzazioni sindacali possano stipulare un contratto collettivo volto a "*definire criteri di determinazione del compenso complessivo*" che siano coerenti con le modalità della prestazione e con l'organizzazione del committente. L'art. 47-quater, comma 1, non fa dunque riferimento, neppure indirettamente, ad un compenso minimo orario, ma sembrerebbe lasciare alle parti stipulanti **la piena libertà di organizzare un sistema di determinazione del compenso** che sia funzionale a rispondere a determinate esigenze. Se così non fosse non si capirebbe allora, anche in termini di *ratio legis* e non solo di dato letterale, il senso della previsione di cui al comma 2 che introduce una imposizione solo là dove la contrattazione collettiva di categoria non sia giunta a una diversa determinazione, sia rispetto al compenso, sia rispetto alla volontà o meno di regolare la materia e il settore per via negoziale.

L'art. 47-quater, comma 1, non pare in effetti porre particolari limiti all'autonomia collettiva circa la disciplina del compenso non avendo peraltro nessun legame funzionale con il comma 2. Quest'ultimo ha il solo scopo di innescare un **meccanismo di salvaguardia** qualora le parti sociali non avessero attuato la delega normativa di cui all'art. 47-quater, comma 1. Vero anche che all'a**rt. 10, comma 2 dell'accordo**, viene precisato che il *rider* può "*accettare (e dunque effettuare) o non accettare consegne nell'ambito dell'intero rapporto*"; allo stesso non viene chiesto "*di effettuare consegne o, neppure, essere disponibile a ricevere proposte per un periodo di tempo determinato*". Il rider "*non ha, pertanto, alcun obbligo al di fuori dell'eventuale svolgimento professionale e responsabile dei servizi accettati*" e rimane "*sempre libero nella*

medesima unità di tempo (ora o frazione di essa) di effettuare servizi per Piattaforme diverse, anche direttamente concorrenti tra loro".

Sul piano della politica sindacale, la scelta di UGL Rider di convenire con la posizione delle imprese del settore, circa la riconducibilità del modello organizzativo e di lavoro nell'alveo della autonomia, è certamente opinabile. Come è pure opinabile il contrario, come dimostrano le poche pronunce della magistratura in materia che non hanno mai qualificato espressamente questa forma di lavoro in termini di subordinazione giuridica. E tuttavia, una volta scelta questa impostazione, pare chiaro che una **determinazione del compenso esclusivamente in base all'unità di tempo sarebbe andata in diretta collisione con l'idea su cui questo accordo si fonda** e cioè che il *rider* sia un **lavoratore autonomo**. Non è casuale, infatti, che l'art. 10 parli di responsabilità collegata ai "*servizi accettati*" (e quindi consegne) respingendo, diversamente, l'idea che le piattaforme possano strutturare modelli organizzativi dove il *rider* non prenda in carico la consegna ma metta a disposizione il proprio tempo. Questo, a ben vedere, è il nodo giuridico del contendere e sui cui la dottrina è oggi chiamata a un non facile sforzo ricostruttivo e cioè quale sia il tempo di lavoro produttivo dei *rider* che apporta una utilità alla piattaforma. **È solo il tempo della consegna o anche quello della disponibilità alla prestazione?**

Giovanni Piglialarmi

Assegnista di ricerca presso il centro studi DEAL (Diritto Economia Ambiente Lavoro)
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

@Gio_Piglialarmi