# CCNL Assodelivery-UGL: un quadro di sintesi

*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 21 settembre 2020, n. 34*

Sta già facendo molto discutere il recente contratto collettivo sottoscritto il 15 settembre 2020 da Assodelivery e l'Organizzazione Sindacale UGL per regolare il lavoro dei rider. Il nodo di fondo – e non è una novità in Italia – resta sempre quello della rappresentatività delle parti firmatarie in un settore che tuttavia è nuovo e non registra, allo stato, alcun intervento contrattuale specifico espressamente dedicato, infatti il CCNL della logistica, ad esempio, che ha inserito nel 2018 un riferimento ai rider, ha un campo di applicazione decisamente più vasto.

In questa sede non interessa tuttavia affrontare un tema che affaticherà, nei prossimi mesi, avvocati e sindacalisti e che richiederà anni per una sua chiara soluzione.

La novità del testo contrattuale impone, piuttosto, di ricostruire la sua genesi normativa e i suoi principali contenuti.

Il CCNL sottoscritto trova il suo fondamento normativo nel capo V-bis del D. Lgs 81/2015 "Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali" e nell'art.2, co.2 lett. a) dello stesso decreto e si va ad applicare alla disciplina dell'attività di consegna di beni per contro altrui, svolta da lavoratori autonomi, c.d rider e avrà vigore per anni tre a partire dal 3 novembre 2020.

La sottoscrizione del CCNL – che ha destato le proteste dei sindacati confederali e portato

il Ministero del Lavoro ad un intervento immediato – si inserisce all'interno di un percorso di evoluzione nella attenzione da parte del Governo e, in particolare, del già citato Ministero del Lavoro rispetto al fenomeno della gig-economy.

Appena insediatosi come ministro, nel giugno del 2018, Luigi Di Maio aveva annunciato che le possibili strade per garantire diritti e tutele ai rider erano due: inserire norme ad hoc nel decreto Dignità, le cui bozze prevedevano che i rider fossero inquadrati come lavoratori subordinati, o avviare un tavolo con le aziende del settore con l'obiettivo di arrivare a un contratto collettivo nazionale.

Le negoziazioni promosse dal Ministero tra aziende di food delivery, associazioni dei rider e parti sociali non portarono, però, ai risultati desiderati, cosicché, con il cambio di governo e di ministro, nell'autunno dello scorso anno il Governo decise di intraprendere la seconda delle strade.

Il 3 settembre 2019 con il Decreto-legge n. 101, pubblicato su Gazzetta Ufficiale del 4 settembre 2019, n. 207, recante "Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali"; convertito, con modifiche, dalla Legge n. 128 del 2 novembre 2019, il legislatore interviene direttamente sul settore del food delivery via app.

Il Decreto-legge introduce quello che si può definire come un doppio binario normativo: una disciplina specifica in favore dei riders e un tentativo di estensione delle tutele del lavoro subordinato tramite ampliamento e specificazione dell'ambito applicativo della nozione di eteroorganizzazione.

La disciplina specifica, applicabile di default ai lavoratori del food delivery, è conseguita introducendo il Capo V- bis nel d.lgs 81/2015. Vengono, infatti, previste una serie di tutele minime (art. 47-bis, 47-ter e 47-quater) che si applicano solo ai riders, qualificati come "prestatori occupati con rapporti di lavoro non subordinato", "impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore … attraverso piattaforme

anche digitali".

Accanto a questa serie di tutele minime, come detto sopra, l'ulteriore strada seguita dal Governo è stata quella di estendere le tutele previste per il lavoro subordinato. Tra le novità introdotte dal Decreto-legge vi è, infatti, la modifica dell'art.2 co.1 del d.lgs 81/2015. La norma, che applica la disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate, viene modificata nel senso di rendere più semplice l'applicazione tramite espansione del riferimento alla organizzazione di tempi e luoghi della prestazione, oltre che specificando il possibile ruolo delle piattaforme nella organizzazione rilevante ai fini del ricorrere dei requisiti applicativi.

Lo specifico riferimento dell'applicabilità alle piattaforme dovrebbe di conseguenza consentire una più facile riconduzione all' alveo applicativo del diritto del lavoro subordinato.

A fronte di tali evoluzioni normative, il CCNL in questione si pone in un duplice inquadramento: da un lato, applicare la disciplina del nuovo Capo V- bis; dall'altro usufruire della delega prevista dal co.2 lett. a) dell'art.2 del d.lgs. 81/2015.

Quest'ultima, infatti, permette di limitare l'operatività del co.1 (che, si ricorda comporta l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato) escludendo quelle 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, giustificate da particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

In questo contesto, il tavolo di negoziazione è stato riconvocato al fine di gestire le deleghe previste all'interno della disciplina di default di cui al Capo V-bis. Mentre il tavolo ancora discuteva senza trovare un accordo, avviene la stipulazione del CCNL che si riaggancia alla nuova normativa del 2019.

Passando ad una breve analisi dei contenuti dell'accordo, si deve evidenziare come l'accordo, innanzitutto, fornisca le definizioni di Rider, Piattaforme e Zone di servizio e delinei il quadro normativo di riferimento.

Tra le caratteristiche del Food delivery, anche queste precisate nel CCNL, vi è la qualifica degli accordi tra Piattaforme e Rider come contratti di lavoro autonomo ex. Art.2222 cc o ex art. 409, n.3 c.p.c. Trattasi, secondo le parti del CCNL, di prestazioni di lavoro autonomo che si caratterizzano per la flessibilità: non sussistono obblighi di orario o reperibilità e la prestazione di servizi è meramente eventuale.

Il contratto individuale che dovrà essere stipulato in forma scritta dovrà contenere una serie di elementi tra i quali: il richiamo esplicito alla disciplina del CCNL, gli obblighi contrattuali delle parti, il richiamo e il rispetto degli obblighi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro stabiliti dal D. Lgs 81/2008, il rispetto e le modalità di applicazione della normativa nazionale (D.Lgs 196/2003) ed europea sulla protezione dei dati personali ( Regolamento europeo 2016/679-GDPR).

La norma del CCNL si ricollega a quanto previsto dal Decreto-legge al Capo V-bis. L' art. 47- ter stabilisce, difatti, che "I contratti individuali di lavoro…sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza".

Elemento centrale della disciplina approntata dalle parti è, senza dubbio, quello relativo al compenso dei rider. Ai sensi dell'art. 47-quater co.1 si prevede che i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possano definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente.

In assenza della stipula di un CCNL, i lavoratori non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e, pertanto, ad essi dovrebbe 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.

Il CCNL menziona la presenza di un compenso minimo che il Rider riceverà ma, solo dopo aver soddisfatto alcuni criteri prestabiliti.

Il compenso del Rider è legato all'esecuzione di una o più consegne e parametrato sulla base del tempo stimato per la realizzazione delle stesse. Questo è equivalente ad €10 per ora lavorata e può essere riparametrato nel caso in cui in cui il tempo stimato dalla Piattaforma per le consegne risultasse inferiore ad un'ora.

Le Parti individuano, poi, alcuni criteri che potranno essere implementati per determinare il compenso complessivo: distanza della consegna; tempo stimato per lo svolgimento della consegna; fascia oraria; giorno feriale o festivo; condizioni meteorologiche.

Nella parte finale della disciplina del CCNL riguardante il compenso si concorda che il Rider riceverà compensi in base alle consegne effettuate, ferma la possibilità per le Parti di determinarli in base a parametri ulteriori.

In aggiunta al compenso minimo, sono individuate una serie di circostanze che danno luogo ad un'indennità integrativa che riecheggiano alcune delle previsioni presenti nell' art. 47-quater co.3 del D.Lgs 81/2015 (prestazione di lavoro svolto di notte, prestazione di lavoro svolto durante le festività, prestazione di lavoro in condizioni meteorologiche sfavorevoli).

Il CCNL si preoccupa, poi, di alcuni aspetti relativi alla sicurezza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Questi aspetti sono, principalmente, la messa a disposizione di almeno un indumento ad alta

visibilità per tutti i Rider e di casco per i Rider che svolgono consegne attraverso la propria bicicletta.

Come previsto dalla normativa, in particolare dall'art. 47-septies del D.Lgs. 81/2015, il Rider avrà diritto alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e verrà garantita una copertura assicurativa, indipendentemente dal mezzo utilizzato, contro eventuali danni a cose o a terzi che questi dovesse arrecare in occasione dell'esecuzione delle prestazioni di lavoro oggetto del contratto di lavoro autonomo.

In ultimo, le Piattaforme si impegnano ad adottare politiche non discriminatorie nell'offerta delle proposte di lavoro, anche relativamente ai sistemi di ranking che devono tener conto del diritto al riposo del rider.

Il CCNL si applicherà alle aziende facenti parte di Assodelivery e alle società che aderiranno alla medesima associazione, o alle aziende che inseriranno un riferimento al CCNL nel contratto individuale.

I contenuti dell'accordo raggiunto il 15 settembre, sono già al vaglio del Ministero, che come anticipato ha già sollevato alcuni rilievi rispetto alla possibilità di tale CCNL di esercitare le deleghe di legge.

Non resta che attendere l'evoluzione della vicenda per capire quale efficacia e quali effetti scaturiranno da tale atto negoziale.

***Paolo Dammacco***

ADAPT Junior Fellow