

2

2022

Diritto delle Relazioni Industriali

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

La disciplina del tempo di lavoro

INTERVENTI

*Il rapporto individuale di lavoro e il contratto collettivo
Giudizio di proporzionalità e controlli difensivi occulti*

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE

Contrattazione di secondo livello dei rider: il modello Runner Pizza

GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Responsabilità solidale del committente e ambito oggettivo di applicazione
Superamento dei limiti del lavoro straordinario e danno
A proposito dei rischi e delle modalità di disapplicazione di un CCNL
L'art. 41 Cost. alla prova nel trasferimento del lavoratore
Sulla vaccinazione degli operatori socio-sanitari
nei tempi maturi della pandemia da SARS-CoV-2*

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE

Gli sviluppi della contrattazione nazionale del 2021

DIRITTO EUROPEO E INTERNAZIONALE DEL LAVORO

*Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia:
la modulazione delle tutele*

*Lavoro mediante piattaforma digitale e qualificazione del rapporto di lavoro:
la Commissione tenta la via della presunzione
Gli ingranaggi dell'algoritmo:
la chiave del lavoro mediante piattaforme digitali*

N. 2/XXXII - 2022

GIUFFRÈ
GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE



Diritto delle Relazioni Industriali fa parte della
International Association of Labour Law Journals



21101663

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Andrea Bollani, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Guido Canavesi, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Vincenzo Ferrante, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Giuseppe Pellacani, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Riccardo Salomone, Giuseppe Santoro-Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Antonio Baylos Grau (*Castilla la Mancha*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Jesús Cruz Villalón (*Siviglia*), Simon Deakin (*Cambridge*), Anthony Forsyth (*Melbourne*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Thomas Haipeter (*Duisburg*), Patrice Jalette (*Montreal*), José João Abrantes (*Lisbona*), Maarten Keune (*Amsterdam*), Csilla Kolonnay Lehoczký (*Budapest*), Lourdes Mella Méndez (*Santiago de Compostela*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodríguez-Pinero y Bravo-Ferrer (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

REDAZIONE

Emanuele Dagnino (*redattore capo*), Alessio Caracciolo, Lilli Viviana Casano, Francesca De Michiel, Maria Del Frate, Michele Faioli, Marco Ferraresi (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana, coordinatore Pavia*), Giorgio Impellizzieri, Cristina Inversi, Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Mariagrazia Militello, Michele Murgo, Giovanni Battista Panizza, Veronica Papa, Sara Prodocimi, Giovanni Pigliarmini, Alessandra Quaini, Pierluigi Rausei, Nicolò Rossi, Raffaello Santagata, Francesco Seghezzi, Michele Squeglia, Paolo Tomassetti.

COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Vincenzo Bavaro, Mario Biagioli, Marina Brollo, Luca Calcaterra, Piera Campanella, Bruno Caruso, Matteo Corti, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Vincenzo Ferrante, Luigi Fiorillo, Donata Gottardi, Stefano Giubboni, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Marco Marazza, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Marco Novella, Antonella Occhino, Pasquale Passalacqua, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Orsola Razzolini, Roberto Romei, Giuseppe Santoro-Passarelli, Anna Trojsi, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Antonio Vallebona, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Antonello Zoppoli, Lorenzo Zoppoli.

Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi Diritto Economia Ambiente Lavoro – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: dri@unimore.it

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202. Indirizzo e-mail: dri@unipv.it

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.,
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432
Internet: <http://www.giuffrefrancislefebvre.it> - e-mail: vendite@giuffrefl.it

Pubblicità:

Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.380 - fax 02/38089426
e-mail: periodici@giuffrefl.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2022

| | |
|--|----------|
| Unione europea | € 140,00 |
| Paesi extra Unione europea | € 210,00 |
| Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 53,00) | € 35,00 |

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP

RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. € 110,00*

*IVA esclusa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

| | Unione europea | Paesi extra Unione europea |
|---|----------------|----------------------------|
| <i>Diritto delle Relazioni Industriali</i> | € 140,00 | € 210,00 |
| <i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i> | € 170,00 | € 254,00 |

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- a **ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- acquisto on-line tramite sito "shop.giuffre.it";
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.** a ciò autorizzati (cfr. <https://shop.giuffre.it/agenti>).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Pubblicità inferiore al 45%

Stampato da Galli Edizioni S.r.l. - Varese

SOMMARIO - n. 2/2022

Ricerche: *La disciplina del tempo di lavoro*

| | |
|---|-----|
| ORSOLA RAZZOLINI <i>Lavoro agile e orario di lavoro</i> | 371 |
| MARCO BIASI <i>Individuale e collettivo nel diritto alla disconnessione: spunti comparatistici</i> | 400 |
| MARCO FERRARESI <i>Problemi irrisolti dei tempi di disponibilità e reperibilità dei lavoratori</i> | 423 |
| VINCENZO FERRANTE <i>I tempi preparatori della prestazione lavorativa: una nozione “di confine”</i> | 448 |
| ARMANDO TURSI <i>Le metamorfosi del tempo di lavoro</i> | 464 |

Interventi

| | |
|---|-----|
| GIUSEPPE SANTORO-PASSARELLI <i>Il rapporto individuale di lavoro e il contratto collettivo nella normativa precedente al Codice, nel Codice civile del 1942 e nella disciplina successiva</i> | 475 |
| GIULIA CASSANO <i>Quando il giudizio di proporzionalità salva i controlli difensivi occulti: Corte europea dei diritti dell’uomo e Corte di Cassazione a confronto</i> | 530 |

Relazioni industriali e risorse umane

| | |
|--|-----|
| ANTONIO ALESSANDRO SCELISI <i>L’altra contrattazione di secondo livello dei rider: il modello Runner Pizza e il perdurante equivoco fra discontinuità oraria e intermittenza</i> | 555 |
|--|-----|

Osservatorio di giurisprudenza italiana

| | |
|--|-----|
| PAOLO BERNARDO <i>La delimitazione dell’ambito oggettivo di applicazione della responsabilità solidale del committente ex art. 29, comma 2, d.lgs. n. 276/2003 (nota a Cass. ord. 2 novembre 2021, n. 31109)</i> | 585 |
|--|-----|

| | |
|--|-----|
| SIMONE PIETRO EMILIANI <i>Il diritto inviolabile alla dignità della prestazione lavorativa e il danno in re ipsa per il superamento dei limiti del lavoro straordinario</i> (nota a Cass. ord. 29 settembre 2021, n. 26450)... | 592 |
| GIOVANNI PIGLIALARMI <i>Come entrare ed uscire da un sistema contrattuale: a proposito dei rischi e delle modalità di disapplicazione di un CCNL</i> (nota a Trib. Asti 4 giugno 2021) | 606 |
| SARA ROCCISANO <i>L'art. 41 Cost. alla prova nel trasferimento del lavoratore</i> (nota a Cass. ord. 6 luglio 2021, n. 19143) | 613 |
| CRISTINA MARIA ROVATI <i>Sulla vaccinazione degli operatori socio-sanitari nei tempi maturi della pandemia da SARS-CoV-2: la pronuncia del Consiglio di Stato</i> (nota a C. Stato 20 ottobre 2021, n. 7045) | 620 |
| Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione | |
| MICHELE DALLA SEGA <i>Gli sviluppi della contrattazione nazionale del 2021: prime evidenze</i> | 629 |
| Osservatorio di diritto europeo e internazionale del lavoro | |
| ANNA ALAIMO <i>Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea</i> | 639 |
| FEDERICA CAPPONI <i>Lavoro mediante piattaforma digitale e qualificazione del rapporto di lavoro: la Commissione europea tenta la via della presunzione di subordinazione</i> | 655 |
| MARIA DEL FRATE <i>Tra gli ingranaggi dell' algoritmo, la chiave del lavoro mediante piattaforme digitali</i> | 662 |

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE

L'altra contrattazione di secondo livello dei rider: il modello Runner Pizza e il perdurante equivoco fra discontinuità oraria e intermittenza

Antonio Alessandro Scelsi

Sommario: **1.** A che punto è la notte? – **2.** Le ragioni di un eccessivo contegno. – **3.** I tratti salienti del modello di disciplina dei tempi di lavoro nell'accordo Runner Pizza. – **4.** Si scrive discontinuità, si pronuncia intermittenza. – **5.** Alcune considerazioni alla luce della giurisprudenza comunitaria sulla qualificazione dei tempi di disponibilità. – **6.** Del rischio dell'inutilità della prestazione e del connotato essenziale della fattispecie del lavoro subordinato. – **7.** Modelli di regolazione collettiva a confronto.

1. A che punto è la notte?

È probabilmente superfluo ricordare quanto la stagione pandemica abbia giovato al protagonismo dei fattorini della *gig economy* ⁽¹⁾, consentendo una significativa accelerazione nel percorso di acquisizione di diritti e tutele da parte della categoria, sotto la spinta di numerose pronunce giurisprudenziali, di alcuni provvedimenti amministrativi ⁽²⁾ e dei primi interventi della contrattazione collettiva, nazionale e decentrata.

* *Dottorando di ricerca in Principi giuridici ed istituzioni fra mercati globali e diritti fondamentali, Università degli Studi di Bari Aldo Moro.*

⁽¹⁾ Come noto, infatti, i rider sono stati addirittura inseriti nell'elenco delle attività essenziali varato con il d.l. n. 19/2020.

⁽²⁾ È quanto emerge dal comunicato stampa, diramato in data 24 febbraio 2021 dalla Procura della Repubblica di Milano e dall'INL, con il quale sono stati resi noti i verbali di accertamento e diffida notificati dall'ITL, dal Nucleo Ispezioni Lavoro dei Carabinieri e dalle sedi territoriali di Inps e Inail a quattro note multinazionali del *food delivery*. Disponibile in www.questionegiustizia.it. Si veda anche l'ordinanza-ingiunzione Garante privacy 10 giugno 2021, n. 234.

In tempi ancora più recenti, peraltro, la Commissione europea ha varato una proposta di direttiva recante numerose misure tese ad assicurare un deciso «miglioramento delle condizioni di lavoro delle persone che prestano la propria attività mediante piattaforme digitali», attualmente in attesa di approvazione da parte del Parlamento e del Consiglio ⁽³⁾.

La risultante dell'azione combinata dei vari "formanti" passati in rassegna può certamente ravvisarsi in un complessivo indebolimento della tenuta della legittimità del paradigma organizzativo precedentemente adottato dalle *labour platform*.

Le ragioni di tale avanzamento sono da ricercarsi, anzitutto, nella accresciuta consapevolezza, nella più recente produzione giurisprudenziale, della capillare ingerenza nelle modalità di svolgimento della prestazione concretamente esercitata dai supervisor algoritmici verso i propri collaboratori, la quale, nel manifestarsi unitamente all'esercizio delle altre tipiche prerogative datoriali, rivelerebbe uno schema causale certamente non rassomigliante a quello caratteristico del tipo negoziale del lavoro autonomo, sia pure nella sua variante *ex* articolo 409, n. 3, c.p.c.

Il trend innescatosi sembrerebbe essere, dunque, quello di un progressivo accreditamento in giurisprudenza del filone interpretativo che vedrebbe tali rapporti di lavoro gravitare nell'orbita delle tutele della subordinazione, siano esse accordate attraverso un'equiparazione *quoad effectum* nel trattamento disposta ai sensi dell'articolo 2, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015, ovvero conseguenti all'integrale riqualificazione del rapporto ⁽⁴⁾.

Tale orientamento è apprezzabile tanto nelle pronunce intervenute nell'ambito del contenzioso promosso per ottenere l'accertamento della corretta natura tipologica del rapporto ⁽⁵⁾ ovvero della natura discriminatoria della condotta tenuta dalle piattaforme ⁽⁶⁾, quanto in taluni decreti

⁽³⁾ Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, 9 dicembre 2021, COM(2021)762 final.

⁽⁴⁾ Per una ricostruzione sistematica del quadro di riferimento si rinvia a O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *q. Rivista*, 2020, n. 2, p. 345 ss.

⁽⁵⁾ Trib. Palermo 24 novembre 2020, in *LLI*, 2020, n. 2, R., p. 72 ss., con nota di Barbieri; Cass. 4 gennaio 2020, n. 1663, in *LG*, 2020, n. 3, p. 213, con nota di Recchia; App. Torino 4 febbraio 2019, in *GI*, 2019, n. 7, p. 1589 ss.

⁽⁶⁾ Trib. Bologna ord. 31 dicembre 2020, in *RIDL*, 2021, n. 2, II, p. 188 ss., con nota di Gaudio; Trib. Palermo 12 aprile 2021, in *LG*, 2021, n. 8-9, p. 862; App. Palermo 23 settembre 2021, inedita a quanto consta.

emessi all'esito della fase a cognizione sommaria nei giudizi incardinati ai sensi dell'articolo 28 Stat. lav. ⁽⁷⁾ e, ancora, nei decreti *inaudita altera parte* in materia di DPI emessi nel pieno della prima ondata pandemica ⁽⁸⁾.

Alla tutela assicurata a tale categoria di prestatori per via giurisdizionale avverso i fenomeni di *misclassification* occorsi nel settore (pur sempre limitata, sul piano soggettivo, al perimetro delle parti ricorrenti) si sono poi affiancati alcuni recenti interventi dell'autonomia collettiva, volti a ricondurre il lavoro dei *rider* entro il «contesto normativo e organizzativo del lavoro subordinato», nel solco del CCNL Logistica, trasporto merci e spedizioni.

Si tratta degli accordi di secondo livello sottoscritti dai sindacati di categoria del settore della logistica e dei trasporti afferenti alle tre confederazioni storiche (Cgil, Cisl e Uil) con le società Takeaway.com Express Italy ⁽⁹⁾ e Runner Pizza ⁽¹⁰⁾.

Le due società, a ben vedere, esprimono modelli di business solo in parte coincidenti. La prima, infatti, è un'impresa multinazionale leader nel settore di *food delivery* e offre esclusivamente servizi di consegna di pasti a domicilio, operando in convenzione con una moltitudine di ristoratori. La seconda è una catena di pizzerie, presente solo in alcune città italiane,

⁽⁷⁾ Le autorità adite, infatti, prima ancora di poter pronunciare sulla fondatezza dell'azione esperita, sono state chiamate a chiarire gli effettivi confini applicativi della norma in discorso, operando, a tal fine, una qualificazione *incidenter tantum* (e nei limiti della sommarietà della cognizione) del rapporto; si veda Trib. Firenze 24 novembre 2021, inedita a quanto consta; Trib. Bologna ord. 30 giugno 2021, in *LG*, 2021, n. 11, p. 1077, con nota di Pigliararmi.

⁽⁸⁾ Trib. Bologna decreto 14 aprile 2020, in *FI*, 2020, n. 5, I, c. 1770; Trib. Firenze decreto 1° aprile 2020, in *RGL*, 2020, n. 3, II, p. 484 ss., con nota di Bologna. Si vedano, tra gli altri, C. SPINELLI, *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, in *LLI*, 2020, n. 1, p. 87 ss.; M. BIASI, *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, in *q. Rivista*, 2020, n. 3, p. 841 ss.; E. DAGNINO, *L'ambito applicativo delle tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Spunti da una sentenza d'oltremarica tra piattaforme e lavoro precario*, Working Paper SALUS, 2021, n. 2, p. 4.

⁽⁹⁾ Accordo integrativo aziendale 29 marzo 2021, siglato da Takeaway.com Express Italy e Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil Trasporti, nonché, «ai fini dell'assistenza dei lavoratori che transitano dal lavoro autonomo al lavoro subordinato», da Nidil-Cgil, Felsa-Cisl e Uiltemp-Uil.

⁽¹⁰⁾ Il riferimento è agli accordi di secondo livello siglati da Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil Trasporti con le società Laconsegna e Montegrappa (entrambe affiliate al gruppo Runner Pizza) rispettivamente nelle date del 22 luglio 2019 e del 19 gennaio 2021.

che dispone di un apposito reparto di addetti alle consegne. Al netto delle specifiche peculiarità dei delineati contesti aziendali, non parrebbero esservi differenze di rilievo in ordine al contenuto obiettivo delle mansioni assegnate ai lavoratori e alle modalità di organizzazione del servizio, anche a mente del necessario adeguamento di queste alla previsione, contenuta nel protocollo 18 luglio 2018 (integrativo del CCNL Logistica), che pone un espresso divieto di ripartizione dei turni di lavoro attraverso meccanismi di «ranking reputazionale generati anche da algoritmi»⁽¹¹⁾, il quale viene espressamente ribadito dall'accordo Runner Pizza⁽¹²⁾. L'accordo Takeaway, dalla sua, pur non recando espressa previsione in tal senso, contempla un modello di organizzazione e pianificazione oraria (denominato Scoober) che si appaleserebbe incompatibile con l'utilizzo degli anzidetti meccanismi di smistamento del lavoro⁽¹³⁾. Entrambi i regolamenti contrattuali sembrerebbero addivenire, insomma, a una “normalizzazione” del rapporto dei ciclo-fattorini, nel segno di un superamento degli arditi stratagemmi manageriali sui quali si reggeva la foglia di fico dell'autonomia (nonché la conseguente elusione degli oneri datoriali da parte delle piattaforme) e del riconoscimento, sia pure con qualche adattamento che tenga conto delle specifiche esigenze produttive del settore, delle principali tutele lavoristiche.

Non più freelance costretti nel girone del «cumulo dei lavoretti»⁽¹⁴⁾, ma lavoratori adibiti ad «attività logistica distributiva» in ambito urbano, alla stregua di portalettere, corrieri e delle altre figure professionali impiegate nel settore della “consegna dell'ultimo miglio”.

Sotto l'egida del summenzionato protocollo e, più in generale, del CCNL Logistica, i due accordi dettano, infatti, puntuali disposizioni in materia di durata massima della settimana lavorativa, riposi, lavoro straordinario, tempi di consegna, premi di risultato, rimborsi spese per l'eventuale utilizzo del mezzo di proprietà da parte del lavoratore, diritti sindacali.

Fra i modelli regolativi sopra richiamati correrebbe una sola, eppure rilevantissima, differenza: la nozione di orario di lavoro adottata.

⁽¹¹⁾ Art. 2, lett. *d*, protocollo integrativo del CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione 18 luglio 2018.

⁽¹²⁾ Accordo Montegrappa-Runner Pizza 19 gennaio 2021, lett. *g*.

⁽¹³⁾ Così A. INGRAO, *Il controllo a distanza sulla prestazione dei ciclo fattorini tra Scoober App e GPS*, in *LLI*, 2021, n. 1, R., p. 171.

⁽¹⁴⁾ V. FERRANTE, *Il cumulo dei lavoretti: quale tutela per le attività discontinue o saltuarie?*, in *LD*, 2018, n. 4, p. 632 ss.

Lo scopo del presente contributo è, allora, quello di analizzare alcune “curiose” peculiarità del modello Runner Pizza di disciplina dei tempi di lavoro, ponendolo in rapporto con le altre soluzioni regolative esistenti nella contrattazione collettiva (il richiamato accordo Takeaway e il contratto di pietra, il CCNL Assodelivery-UGL Rider), il contratto nazionale di riferimento e la normativa legale.

2. Le ragioni di un eccessivo contegno

Si rende doveroso, anzitutto, precisare che il sopraccennato modello di regolazione dei tempi è disciplinato da due distinti accordi, dal contenuto pressoché identico, stipulati a distanza di un biennio l'uno dall'altro, nell'ambito di due società affiliate al gruppo Runner Pizza⁽¹⁵⁾. Si tratta di documenti che hanno ricevuto una scarsissima attenzione, sia a livello mediatico, sia nel dibattito scientifico. Tutto ciò, nonostante il primo dei due sia stato siglato in epoca decisamente anteriore al ben più noto accordo Just Eat-Takeaway e rappresentasse, a ben vedere, la prima opera di organica disciplina del lavoro dei fattorini digitali entro l'alveo della subordinazione realizzata in ambito europeo.

La ragione più plausibile di un simile passaggio in sordina, a parere di chi scrive, potrebbe cogliersi nel contenuto marcatamente derogatorio, in senso peggiorativo, di alcune sue previsioni, il quale spiegherebbe il pudore delle organizzazioni firmatarie nel darne eccessiva diffusione⁽¹⁶⁾.

Non a caso, il solo autorevole contributo scientifico redatto a commento di tali accordi è stato quello di chi, in dottrina, ne ha evidenziato la natura tacitamente derogatoria ai sensi dell'articolo 8, decreto-legge n. 138/2011, come convertito dalla legge n. 148/2011⁽¹⁷⁾. Ne costituirebbe

⁽¹⁵⁾ A tal proposito, si rinvia alla nota 10.

⁽¹⁶⁾ Cfr. F. NESPOLI, *Tra “detto” e “non detto”, le strategie comunicative della contrattazione*, in *Boll. ADAPT*, 2021, n. 4.

⁽¹⁷⁾ M. TIRABOSCHI, *Accordi in deroga ex articolo 8 e loro conoscibilità. A proposito di un recente contratto aziendale di regolazione del lavoro dei rider e di alcuni orientamenti della magistratura*, in *Boll. ADAPT*, 2021, n. 4; cfr. anche L. IMBERTI, *A proposito dell'articolo 8 della legge n. 148/2011: le deroghe si fanno, ma non si dicono*, in *DLRI*, 2013, n. 138, p. 255 ss.; una piccola menzione appare anche in A. ROTA, *L'accordo integrativo aziendale Takeaway.com: il profilo prevenzionistico*, in *LLI*, 2021, n. 1, R., p. 191.

prova, o quanto meno indizio qualificato, la circostanza che il testo contrattuale impieghi, in premessa, alcune formule di stile tipiche della contrattazione di prossimità, manifestando la volontà delle parti stipulanti di contemperare gli obiettivi di «incremento occupazionale» e di «miglioramento della qualità dei contratti di lavoro» con quelli di «avviamento aziendale» e aumento della competitività.

Non è questa la sede per esprimere giudizi sul merito dell'opportunità per le organizzazioni dei lavoratori di siglare un siffatto accordo, specialmente in un settore tanto attraversato da tensioni politico-sindacali come quello del *food delivery* ⁽¹⁸⁾. E del resto, può ben darsi che alla base di una simile scelta possa esservi la volontà di conseguire anzitutto, in attuazione di una sorta di strategia del “piede nella porta” della subordinazione, l'agibilità sindacale necessaria per rivendicare migliori tutele “dall'interno”. Non può trascurarsi, poi, la circostanza che la prima versione di tale formula regolativa – pur riproposta sostanzialmente immutata nei propri tratti salienti a distanza di un biennio – risalga al luglio 2019 e preesista alle più rilevanti conquiste che sarebbero state ottenute successivamente dai ciclo-fattorini nelle aule giudiziarie e nelle relazioni sindacali.

D'altra parte, tralasciando qualsiasi valutazione di carattere generale sullo strumento della contrattazione in deroga in sé, non è neppure da escludere a priori la possibilità che, nel tentativo di contemperare la sistemica domanda di flessibilità riveniente dalle peculiari esigenze organizzative del settore con l'urgenza di maggiori tutele per la categoria, l'economia dello scambio realizzato in un accordo di questo tipo, date determinate condizioni di forza negoziale, possa risultare complessivamente *win-win* ⁽¹⁹⁾.

Come correttamente osservato da alcuni autori, infatti, sin dall'inizio della terza rivoluzione industriale, il legislatore ha avviato un processo

⁽¹⁸⁾ Per una prima ricostruzione sull'evoluzione delle relazioni collettive nel settore, si rinvia a G. PACELLA, *Le piattaforme di “food delivery” in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, in *LLI*, 2019, n. 2, p. 179 ss.

⁽¹⁹⁾ A proposito dell'accordo Just Eat-Takeaway, si è, per es., sostenuto che le parti stipulanti avrebbero messo a punto un modello di subordinazione “adattata”; si veda 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 *LLI*, 2021, n. 1, R., p. 116 ss.; cfr. V. LECCESE, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, in *DLRI*, 2012, n. 136, p. 479 ss.

di «detipicizzazione della subordinazione»⁽²⁰⁾, tale da dar forma, a valle dell'ampia varietà di schemi organizzativi oggi disponibili e delle numerose soluzioni creative esplorabili dall'autonomia collettiva, a un «contenitore capace di accogliere ancora le istanze di “buona” flessibilità»⁽²¹⁾.

Vi sarebbe più di una ragione, tuttavia, per ritenere che la regolamentazione messa a punto dalle parti non possieda queste qualità e, anzi, ecceda i limiti della potestà derogatoria consentita alla contrattazione di prossimità, prefigurando una disciplina dalla liceità, quanto meno, dubbia⁽²²⁾.

3. I tratti salienti della disciplina dei tempi di lavoro nell'accordo Runner Pizza

Appare per certi versi una novità, dopo tanto dibattere in dottrina sul punto, approcciare al lavoro dei *rider* non già attraverso il prisma della qualificazione del rapporto, bensì nell'ambito di una riflessione condotta all'interno del recinto tipologico della subordinazione e che si focalizzi, segnatamente, sulla capacità di tenuta sotto stress dei suoi tradizionali elementi portanti.

Nel caso di specie, tuttavia, non verrebbe in rilievo tanto uno scostamento più o meno significativo dalle c.d. “regole aristoteliche” del diritto del lavoro⁽²³⁾, quanto il fraintendimento (o meglio, la distorsione) del

⁽²⁰⁾ A. PERULLI, *Costanti e varianti in tema di subordinazione e autonomia*, in *LD*, 2015, n. 2, p. 262.

⁽²¹⁾ G. CAVALLINI, *Libertà apparente del rider vs. poteri datoriali della piattaforma: il Tribunale di Palermo riapre l'opzione subordinazione*, in *giustiziacivile.com*, 21 dicembre 2020, p. 13.

⁽²²⁾ Sui limiti costituzionali al potere dispositivo dei minimi di trattamento di fonte legale da parte della contrattazione di prossimità, cfr. A. BOLLANI, *Contrattazione collettiva di prossimità e limiti costituzionali*, in *ADL*, 2012, n. 6, II, p. 1219; A. LASSANDARI, *Il limite del rispetto della Costituzione*, in *RGL*, 2012, n. 3, I, p. 511.

⁽²³⁾ Si tratta dell'«unità di luogo-lavoro (il lavoro nei locali dell'impresa), di tempo-lavoro (il lavoro nell'arco di una sequenza temporale unica), di azione-lavoro (un'attività mono professionale)» (così già B. VENEZIANI, *Le nuove forme di lavoro*, in M. BIAGI, R. BLANPAIN (a cura di), *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati ad economia di mercato. Profili comparati. I. Diritto del lavoro*, Maggioni, 1991, p. 107 ss.).

contenuto di una nozione invero assai risalente nel tessuto legislativo del nostro ordinamento: quella di discontinuità oraria ⁽²⁴⁾.

Sin dalla premessa, infatti, l'accordo afferma che «per la particolare attività che sono chiamati a svolgere i rider sono assimilabili al personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue a norma del R.D.L. 15.3.1923 n. 692, R.D. 10.9.1923, n. 1953, R.D. 6.12.1923, n. 2657, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione dell'attività di impresa e della tipologia di merce commerciata» ⁽²⁵⁾.

Tale ricostruzione, in sé formalmente corretta, si salda, però, con l'ulteriore considerazione di natura programmatica, riportata sempre in premessa, a mente della quale «rilevato che detti rider godono di periodi di interruzione della prestazione tra una consegna e l'altra» sarebbe intenzione delle parti «dettare una specifica disciplina dell'orario di lavoro [...] che tenga conto di tali interruzioni per salvaguardare la flessibilità di impegno dei lavoratori da un lato, e favorire l'avviamento commerciale, l'incremento della competitività della società datoriale, e conseguire l'obiettivo di incremento dei livelli occupazionali».

Esaurita la sezione dedicata alle premesse, le parti dichiarano, poi, correttamente esperita la verifica della natura discontinua del rapporto ⁽²⁶⁾, stante l'avvenuto invio da parte dell'azienda alle OO.SS. territorialmente competenti (e firmatarie del CCNL applicato) dell'apposita comunicazione rivolta ad attestare la sussistenza delle condizioni richieste all'articolo 11, lettera *b*, del protocollo del 2018.

Come è dato intuire già dai pochi elementi proposti, il movente pratico del richiamo alla discontinuità oraria non sembrerebbe essere quello di farne scaturire gli effetti che le sono propri, ossia quelli di disapplicazione dei limiti di durata della normale settimana lavorativa previsti dalla legge per alcune attività, rigorosamente tabellate ⁽²⁷⁾, connotate da

⁽²⁴⁾ Come noto, tale peculiare regime orario è oggi disciplinato all'art. 16, lett. *d*, d.lgs. n. 66/2003, il quale rinvia alla tabella approvata con r.d. n. 2657/1923, e successive modificazioni ed integrazioni.

⁽²⁵⁾ Accordo Montegrappa-Runner Pizza, premessa, lett. *g*.

⁽²⁶⁾ Lett. *b*, rubricata *Verifica sussistenza delle condizioni concernenti l'orario normale di lavoro*.

⁽²⁷⁾ Sul punto della tassatività dell'elenco delle «occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo, o di semplice attesa o custodia, alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1» del r.d.l. n. 692/1923, tuttavia, si sono registrate in

minore penosità, in termini di dispendio di energie psico-fisiche, in ragione del fisiologico alternarsi di fasi di lavoro e attesa.

Tanto è vero che il normale orario settimanale pattuito corrisponderebbe a 39 ore, alla stregua di quello individuato dal protocollo ⁽²⁸⁾.

Sul presupposto che l'attività dei fattorini sarebbe tale da richiedere «tempi, anche estremamente lunghi, di disponibilità in cui il lavoratore mobile, pur non svolgendo alcun tipo di attività e dunque potendosi anche allontanare dalla sede aziendale, deve tenersi a disposizione per rispondere a eventuali chiamate con cui gli si chiede di iniziare o di riprendere la guida o di eseguire altro lavoro», il testo contrattuale prosegue, infatti, affermando che «attraverso il riconoscimento della discontinuità oraria [...] le parti intendono *assicurare una equa remunerazione* anche per i periodi di disponibilità del lavoratore senza prestazione di guida del mezzo nonché per quelli in cui, seppur manlevato dalle responsabilità del lavoro – durante il nastro orario giornaliero di impegno – si rende disponibile a rispondere a eventuali chiamate» (corsivo aggiunto).

Al tono smaccatamente eufemistico dell'espressione appena riportata si accompagna, infatti, a completamento del quadro descritto, la precisazione che sarebbero esclusi dal computo dell'orario di lavoro tutti i tempi che non rientrino fra le operazioni di trasporto del prodotto ⁽²⁹⁾, per i quali sarebbe dovuto unicamente il trattamento di un'indennità oraria di disponibilità, stabilito nella misura di 0,60 euro lordi ⁽³⁰⁾. Per di più, per ciascuna consegna svolta (eccettuate, cioè, le fasi di ritiro e ritorno nell'area di attesa) l'accordo predeterminerebbe rigidamente il minutaggio acquisibile al conteggio delle ore effettivamente lavorate, attraverso l'articolazione di tre distinti scaglioni temporali, di misura crescente in

dottrina numerose opinioni dissenzienti. Per una ricostruzione sistematica del dibattito si rinvia a V. LECCESE, *L'orario di lavoro*, Cacucci, 2001, p. 314 ss.

⁽²⁸⁾ La lett. *b* dell'accordo, infatti, stabilisce che «l'orario ordinario di lavoro pari a 39 ore settimanali, in caso di tipologia di contratto full time, è distribuibile sino a un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana ed è conguagliabile nell'arco di 3 mesi» e che «in ogni caso, la durata medio massima della fascia oraria settimanale non può essere superiore a 48 ore comprensive del lavoro straordinario».

⁽²⁹⁾ La lett. *d*, punto 1, dettaglia la nozione di orario di lavoro, che coinciderebbe con il «tempo dedicato a tutte le operazioni di trasporto, dal ritiro del prodotto, alla guida, la consegna del prodotto stesso e il ritornare nella condizione operativa per l'ordine successivo».

⁽³⁰⁾ L'importo è elevato a 1 euro lordo per le disponibilità che eccedano in quantitativo pattuito in contratto (lett. *d*, punto 2).

ragione dell'aumentare «della distanza dal punto di presa in carico del prodotto»⁽³¹⁾.

Quanto al monte ore minimo, ferma restando l'operatività dell'anzidetto criterio di scorporo dei segmenti temporali di attesa, l'accordo garantisce un orario settimanale di almeno dieci ore⁽³²⁾, alle quali bisogna sommare un ulteriore periodo di disponibilità dell'ammontare di almeno sei ore, per un impegno complessivo di sedici ore. Vi si prevede, quindi, che alla pattuizione di un orario contrattuale di durata superiore, corrisponda un aumento in rapporto fisso anche della misura della disponibilità settimanale contrattualmente dovuta⁽³³⁾.

Il comma successivo inserisce, poi, una clausola elastica⁽³⁴⁾ volta a riconoscere al datore di lavoro la possibilità di variare la distribuzione della disponibilità (e, dunque, dell'orario di lavoro) contrattualmente prevista nella settimana, in relazione alle mutevoli esigenze organizzative aziendali e alle disponibilità del *rider*⁽³⁵⁾. Infine, si stabilisce che per i lavoratori part-time, in caso di svolgimento di lavoro supplementare, questo non sarà soggetto ad alcuna maggiorazione retributiva fino a un massimo del doppio di quanto pattuito in contratto e con il limite delle 39 ore settimanali⁽³⁶⁾.

A voler proporre una ricostruzione del modello di turnazione e pianificazione oraria concretamente emergente, si potrebbero tracciare le seguenti coordinate: la forma comune (o, quanto meno, prevalente) di lavoro in azienda sembrerebbe essere quella del part-time, sebbene le parti non lo dichiarino espressamente; a ciascun lavoratore spetterebbe, un monte ore settimanale complessivo di almeno 16 ore⁽³⁷⁾, nell'ambito delle quali l'accordo opererebbe una distinzione, ai fini retributivi, in

⁽³¹⁾ L'art. 1, lett *b*, dell'allegato a) dell'intesa, rubricato *Definizione tempi medi di lavoro per ogni consegna*, individua tre distinte aree di consegna, ciascuna corrispondente a un determinato raggio chilometrico, abbinando loro, rispettivamente, un minutaggio standard di lavoro effettivo pari a 9, 13 o 20 minuti.

⁽³²⁾ Lett. *c*, punto 4.a.

⁽³³⁾ Lett. *c*, punto 4.c.

⁽³⁴⁾ In proposito, la disciplina applicabile è quella dell'art. 3, lett. *c*, del protocollo, al quale si stabilisce un diritto del lavoratore a un preavviso di almeno 11 ore per le ipotesi di variazione della collocazione del turno assegnato o di aumento nella durata della giornata lavorativa.

⁽³⁵⁾ Lett. *c*, punto 4.d.

⁽³⁶⁾ Lett. *c*, punto 4.e.

⁽³⁷⁾ Salvo che le 16 ore di disponibilità previste non si intendano aggiuntive (e non, dunque, comprensive) delle 10 ore di lavoro in senso stretto.

segmenti temporali di “lavoro effettivo” e di mera “disponibilità”. Laddove si consideri, inoltre, che nell’ambito del quantitativo orario di impegno complessivamente assunto dai fattorini su base settimanale, le parti individuano un “orario di lavoro” di almeno 10 ore, il concetto di “disponibilità” assumerebbe un duplice significato. Il termine, infatti, designerebbe al contempo sia gli intervalli di quiescenza fra le singole consegne, sia un’ipotetica appendice di mera disponibilità agganciata all’orario di lavoro vero e proprio, nell’ambito del nastro giornaliero di impegno concordato.

A ben vedere, tuttavia, si tratterebbe di una distinzione rilevante solo ai fini operativi, dal momento che l’attivazione della prestazione del lavoratore in attesa, e dunque la maturazione, da parte di questo, di frammenti temporali di lavoro effettivo, sarebbe in ogni caso rimessa al concreto esercizio datoriale del “potere di chiamata”, il quale potrebbe verificarsi indifferentemente in tutti i segmenti temporali di impegno concretamente richiesti.

Allo scopo di rimarcare, poi, la natura “improduttiva” dei tempi di attesa e suggerire l’idea di una loro più o meno libera disponibilità da parte dei lavoratori, si che ne risulti in qualche modo legittimata la remunerazione a carattere meramente indennitario, l’accordo prevede che il lavoratore sia libero di allontanarsi dalla sede aziendale, salvo in ogni caso, l’«obbligo di tenersi a disposizione per rispondere a eventuali chiamate con cui gli si chieda di riprendere il lavoro»⁽³⁸⁾. Detto obbligo sarebbe presidiato dalla sanzione, predeterminata in misura fissa, della perdita del trattamento indennitario maturato nel corso della giornata in caso di mancata risposta positiva alla chiamata⁽³⁹⁾. Se, da un lato, considerata la modestissima entità dell’indennità oraria riconosciuta, una simile misura sembrerebbe priva di qualsivoglia efficacia dissuasiva, tanto da ridimensionare la concreta vincolatività dell’obbligo di tenersi a disposizione, dall’altro, non è da escludere a priori la possibilità che la reiterazione dei rifiuti produca conseguenze più rilevanti sul piano disciplinare, fino al licenziamento⁽⁴⁰⁾.

⁽³⁸⁾ Lett. c, punti 1 e 2.

⁽³⁹⁾ Lett. d, punto 2.

⁽⁴⁰⁾ Come, del resto, chiaramente previsto dall’art. 16, d.lgs. n. 81/2015.

4. Si scrive discontinuità, si pronuncia intermittenza

Fra le pieghe della dichiarata discontinuità oraria della prestazione sarebbe dato scorgere, insomma, un malcelato (e malinteso) principio di intermittenza.

A differenza di quanto normalmente previsto dal tipo contrattuale regolato dal nostro ordinamento⁽⁴¹⁾, tuttavia, l'alternanza fra disponibilità e lavoro (che tipicamente caratterizza la sua variante con obbligo di risposta alla chiamata) raggiungerebbe una frequenza elevatissima, inteso non già la trama dell'intero rapporto, ma le sue singole partizioni giornaliera. In altre parole, l'accordo sovrapporrebbe impropriamente due nozioni fra loro affatto rassomiglianti, perseguendo il proposito di ridurre l'unitaria prestazione del fattorino in frammenti dalle dimensioni pulviscolari. E invero, tale meccanismo rimetterebbe, pur a fronte di un tempo-lavoro minimo oggettivo, la determinazione del *quantum* della retribuzione dovuta «alla pura contingenza dell'illimitato potere datoriale»⁽⁴²⁾ di chiamata.

Lo scopo di una simile manipolazione concettuale, va da sé, non potrebbe essere altro che quello di perpetuare il modello di organizzazione del lavoro per *micro-tasks*, caratteristico del paradigma produttivo della *gig economy*⁽⁴³⁾. Un'operazione – verrebbe da dire, dal sapore gattopardesco⁽⁴⁴⁾ – finalizzata, nella sostanza (data la misura irrisoria dell'indennità riconosciuta), a riproporre i meccanismi di elusione degli oneri retributivi connessi ai tempi di attesa e disponibilità, pur a fronte del riconoscimento di altri importanti diritti derivanti dallo status di lavoratore subordinato. Tutto questo, nonostante l'inevitabile estrazione di tempo-

⁽⁴¹⁾ La disciplina del quale, come noto, è oggi racchiusa nel d.lgs. n. 81/2015, art. 13 ss.

⁽⁴²⁾ R. VOZA, *La destrutturazione del tempo di lavoro: part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, Cacucci, 2004, p. 253 ss.

⁽⁴³⁾ Per una ricostruzione del modello produttivo delle piattaforme digitali, si veda A. ALOISI, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *LLI*, 2016, n. 2, p. 41 ss.; cfr. B. CARUSO, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in *q. Rivista*, 2019, n. 4, p. 1005 ss.

⁽⁴⁴⁾ Il riferimento è alla famosa frase «se vogliamo che tutto rimanga come è, bisogna che tutto cambi» pronunciata da Tancredi, nipote del principe di Salina, nell'opera di G. TOMASI DI LAMPEDUSA, *Il Gattopardo*, Feltrinelli, 1958, vol. 4, p. 332.

valore a carico della persona del prestatore di lavoro ⁽⁴⁵⁾ e, per di più, con l'indebito vantaggio dell'etero-direzione.

A ben vedere, oltretutto, i concetti di discontinuità oraria e intermittenza si collocherebbero agli antipodi, tanto che potrebbe assumersi che l'uno costituisca la negazione dell'altro. Nella prestazione di lavoro del personale addetto a mansioni discontinue, infatti, non si realizza, come l'accordo in commento presupporrebbe, un'alternanza fra lavoro e non lavoro, ma fra fasi di picco e di minore intensità. Nel lavoro intermittente, al contrario, l'attivazione del rapporto sarebbe solo eventuale, "potestativa" (a chiamata, per l'appunto, allorché il datore di lavoro la richieda) e limitata ai turni specificamente richiesti ⁽⁴⁶⁾. Basti pensare a un tipico esempio di lavoratore addetto a mansioni di custodia e attesa: il garagista. Sarebbe inverosimile ipotizzare di richiamare il carattere discontinuo dell'attività da questi svolta al fine di assoggettare a paga oraria solo i lassi temporali nei quali egli sia "effettivamente" impegnato nelle attività di parcheggio di veicoli o in altri adempimenti accessori.

E, del pari, sarebbe fuori da ogni logica retribuire un cameriere, prototipo del lavoratore a chiamata, solo allorché questi sia impegnato nell'attività di servizio ai tavoli ⁽⁴⁷⁾.

Alla base della giustapposizione semantica delle due nozioni, in realtà, vi sarebbe la maldestra operazione compiuta con il decreto ministeriale 23 ottobre 2004. Il Ministro del lavoro del tempo, infatti, travisando il contenuto e le finalità racchiuse nella nozione di discontinuità adottata dalla risalente decretazione regia sull'orario di lavoro, elesse la tabella allegata al regio decreto n. 2657/1923 ⁽⁴⁸⁾ a parametro per l'individuazione delle attività assoggettabili al regime dell'intermittenza, originando l'equivoco in discorso. Simili ambiguità, nondimeno, risuonano ancora nella disciplina oggi vigente dell'istituto. L'articolo 13, decreto legislativo n. 81/2015, infatti, definisce il lavoro intermittente come il

⁽⁴⁵⁾ Cfr. V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *RGL*, 2018, n. 1, I, p. 35 ss.

⁽⁴⁶⁾ Così R. VOZA, *op. cit.*, p. 254.

⁽⁴⁷⁾ L'esempio è di V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro» (a proposito di ciclo-fattorini)*, in *Labor*, 2020, n. 6, p. 680; cfr. A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bononia University Press, 2019.

⁽⁴⁸⁾ La tabella richiamata contempla, al punto 4, «fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono una applicazione assidua e continuativa) uscieri e inservienti». Sul punto, si veda R. VOZA, *Il lavoro intermittente dopo il d.lgs. 276/2003: decreto correttivo, interventi ministeriali e contrattazione collettiva*, in *LG*, 2005, n. 7, p. 606.

«contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente».

In dottrina, sul presupposto che il contenuto essenziale del tipo contrattuale descritto dalla norma si individuerrebbe nel patto di disponibilità, si è ritenuto necessario precisare, a tal proposito, che questo requisito connoterebbe, in termini più generali, la fase esecutiva di qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, dal momento che «durante l'orario di lavoro [...] il vincolo della subordinazione comporta necessariamente che il lavoratore sia pronto a disimpegnare la propria attività e in ragione di questa disponibilità egli deve essere retribuito (anche quando egli resti concretamente inoccupato per una temporanea carenza dell'attività produttiva)»⁽⁴⁹⁾.

Senonché, è bene ribadirlo, quello voluto dalle parti non sarebbe lavoro intermittente, ma lavoro (tendenzialmente) a tempo parziale caratterizzantesi per l'utilizzo di alcune tecniche di disciplina tipiche del lavoro a chiamata e per la possibilità del datore di lavoro di valersi di una clausola ampiamente elastica. Una combinazione, questa, che solleverebbe anche delicati problemi – a suo tempo ben evidenziati da una nota pronuncia della Corte costituzionale⁽⁵⁰⁾ – in ordine alla possibilità dei lavoratori di conseguire, attraverso la ricerca di un “impiego parallelo”⁽⁵¹⁾, una retribuzione complessivamente sufficiente a far fronte alle proprie esigenze di vita, in conformità con il dettato dell'articolo 36, primo comma, Cost. E che, nondimeno, della norma costituzionale in discorso, violerebbe platealmente anche il parametro di proporzionalità, considerato il vistoso divario fra l'impegno orario richiesto e le porzioni di “lavoro effettivo” materialmente acquisite all'imponibile retributivo.

Né, del resto, potrebbe mai ritenersi legittimo un modello di “intermitenza” come quello emergente dall'accordo, atteso che la funzione

⁽⁴⁹⁾ V. PINTO, *Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente*, in R. DEL PUNTA, F. SCARPELLI (a cura di), *Codice commentato del lavoro*, Ipsoa, 2020, p. 2753.

⁽⁵⁰⁾ C. cost. 20 maggio 1992, n. 210, in *RIDL*, 1992, n. 3, II, p. 731, con nota di Ichino.

⁽⁵¹⁾ La locuzione “*parallel employment*” è adoperata dall'art. 9, direttiva (UE) 2019/1152, ancora in attesa di trasposizione nel nostro ordinamento; si veda V. FER-RANTE, *Le nozioni di orario di lavoro e di riposo alla luce della più recente giurisprudenza della Corte di Giustizia (in attesa che sia trasposta la direttiva n. 1152 del 2019)*, in M. AIMO, A. FENOGLIO, D. IZZI (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, ESI, 2021, p. 757 ss.

autorizzatoria dell'istituto demandata all'autonomia collettiva⁽⁵²⁾ possa ben esplicitarsi «anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno»⁽⁵³⁾, ma non di certo nell'arco della singola giornata lavorativa, sì da consentire l'azionabilità, a distanza ravvicinatissima, di molteplici “turni” della durata di una consegna a domicilio. Con riferimento, poi, alla misura dell'indennità riconosciuta per i tempi di attesa, non vi è dubbio che questa si collochi al di sotto della soglia minima del 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato, stabilita dall'articolo 1, decreto ministeriale 10 marzo 2004⁽⁵⁴⁾, tutt'oggi in vigore⁽⁵⁵⁾.

Come nel ben più noto CCNL Assodelivery-UGL Rider, ma senza neanche più l'avvertita necessità di agitare l'alibi di una pretesa autonomia (e con la sola differenza di un'impalpabile indennità oraria di disponibilità), l'accordo Runner Pizza, insomma, delinerebbe, per sottrazione, un modello di vero e proprio “cottimo mascherato”⁽⁵⁶⁾, mantenendo sostanzialmente irrisolto il principale nodo problematico dell'economia delle piattaforme. Se si considera, poi, che la prima versione di tale programma contrattuale precederebbe temporalmente l'anzidetto accordo, appare quasi lecito domandarsi se non sia stato questo a ispirarne i contenuti.

⁽⁵²⁾ Il CCNL Logistica ha superato il previgente divieto di ricorso al lavoro a chiamata con l'accordo di rinnovo 3 dicembre 2017. Sull'illegittimità delle previsioni contrattuali che vietino *tout court* il ricorso al lavoro intermittente, si veda Cass. 13 novembre 2019, n. 29423, in *LG*, 2020, n. 2, p. 194.

⁽⁵³⁾ Art. 13, d.lgs. n. 81/2015.

⁽⁵⁴⁾ Il successivo art. 2 chiarisce, inoltre, che «la retribuzione mensile da prendere come base di riferimento per la determinazione dell'indennità di cui all'art. 1, è costituita da: minimo tabellare; indennità di contingenza; E.T.R.; ratei di mensilità aggiuntivi».

⁽⁵⁵⁾ Sebbene varati nel 2004, nell'ambito della vigenza della disciplina del lavoro intermittente di cui agli artt. 33-40, d.lgs. n. 276/2003, in dottrina si è ritenuto che i richiamati provvedimenti ministeriali siano sopravvissuti all'abrogazione della medesima, in forza della previsione contenuta nell'art. 55, comma 3, d.lgs. n. 81/2015; cfr., *ex pluris*, R. VOZA, *Gli ennesimi ritocchi alla disciplina del lavoro intermittente*, in E. GHERA, D. GAROFALO (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, 2015, p. 235, e M. TIRABOSCHI, *Brevi note su lavoro a chiamata e operatività del testo organico dei contratti di lavoro*, in *Boll. ADAPT*, 2015, n. 24.

⁽⁵⁶⁾ Tale espressione è stata adoperata dai sindacati confederali e dalle *unions* metropolitane in riferimento al modello retributivo contemplato dal precitato CCNL Assodelivery-Ugl Rider.

Viceversa, nel modello Takeaway, pur a fronte di qualche adattamento rispetto alla disciplina del CCNL, non vi sarebbe alcuna differenziazione per segmenti temporali del trattamento retributivo riconosciuto ai lavoratori. L'accordo si limiterebbe a stabilire, infatti, che il decorso dell'orario di lavoro inizia con il raggiungimento, da parte del fattorino, dell'area di attesa designata (articolo 9, comma 1) e termina con la fine del turno programmato (articolo 9, comma 6), salvi i minuti, immediatamente eccedenti la durata prestabilita, necessari per il completamento dell'ultima consegna affidata entro l'orario di lavoro ⁽⁵⁷⁾.

5. Alcune considerazioni alla luce della giurisprudenza comunitaria sulla qualificazione dei tempi di disponibilità

Qualsiasi valutazione sin qui proposta in ordine alla congruità e all'adeguatezza della menzionata indennità a remunerare i tempi interstiziali nei quali il lavoratore versi in stato di "semplice" attesa, non può che presupporre logicamente un tentativo di qualificazione giuridica dei medesimi, alla luce degli orientamenti emersi nella casistica giurisprudenziale maturata a livello europeo nel solco della direttiva 2003/88/CE. Nella sostanza, si tratta di appurare se, in base all'esame dell'assetto organizzativo concretamente rivincente dall'accordo, dette unità temporali si approssimino maggiormente alla nozione di "orario di lavoro" ⁽⁵⁸⁾, ovvero a quella di "riposo" ⁽⁵⁹⁾.

Come noto, infatti, l'orientamento prevalso finora in seno alla Corte di Lussemburgo è quello che mira a negare qualsivoglia fondamento alla

⁽⁵⁷⁾ Per una analisi nel dettaglio del modello di disciplina dei tempi dell'accordo Takeaway, si rinvia a V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, in *LLI*, 2021, n. 1, R., p. 156 ss.

⁽⁵⁸⁾ Come noto, l'art. 2, § 1, direttiva 2003/88/CE del 4 novembre 2003, vi identifica «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali».

⁽⁵⁹⁾ Il successivo § 2 definisce in negativo il riposo come «qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro». Sulla trasposizione nell'ordinamento interno della nozione comunitaria, si rinvia a V. LECCESE, *Art. 1*, in M. NAPOLI (a cura di), *L'orario di lavoro tra ordinamento interno e disciplina comunitaria. Commentario al d.lgs. n. 66/2003*, Cedam, 2004, p. 1234.

tesi, pur largamente caldeggiata in dottrina ⁽⁶⁰⁾, della desumibilità dal testo della direttiva di una copertura giuridica per i tempi del terzo tipo. Ne deriva allora che, a valle dell'accertamento operato in sede giudiziale in ordine al grado di intensità del vincolo gravante sul prestatore, quale sia dato ricavare dall'esame del complesso di «lacci e lacciuoli» ⁽⁶¹⁾ osservati nel caso di specie, i tempi che l'autonomia collettiva qualifichi di attesa, disponibilità o reperibilità, possano rispettivamente ricondursi solo all'una o all'altra nozione. Se a partire dalla sentenza *Simap*, la Corte di giustizia si era costantemente espressa nel senso della sussumibilità dei moduli temporali assoggettati al regime di guardia entro la nozione di orario di lavoro, in ragione della congiunta ricorrenza dei suoi tre elementi costitutivi ⁽⁶²⁾, nella casistica più recente, i giudici europei hanno intrapreso «un cammino orientato a una relativizzazione della rilevanza della collocazione fisica della prestazione» ⁽⁶³⁾, attribuendo maggior peso al concreto atteggiarsi dello “stare a disposizione” del lavoratore. Così, nei casi *Matzak*, *Radiotelevizija Slovenija* e *Stadt*

⁽⁶⁰⁾ Si è sostenuto, infatti, che, «una volta assunto che la direttiva non lasci alcuno spazio agli Stati nazionali per la creazione di un *tertium genus*, ci si trova ad utilizzare un criterio sussuntivo, che costringe a forzate qualificazioni» (M. FERRARESI, *Disponibilità e reperibilità del lavoratore: il tertium genus dell'orario di lavoro*, in *RIDL*, 2008, n. 1, I, p. 93 ss.). Per una ricostruzione più recente, si veda C. MAZZANTI, *I tempi intermedi nella nozione binaria di tempo di lavoro*, in *ADL*, 2019, n. 2, II, p. 221 ss.

⁽⁶¹⁾ L'espressione (richiamata in G. CARLI, *Lacci e lacciuoli*, 2003, Luiss University Press, Roma) è mutuata dall'opera del filosofo T. CAMPANELLA, *Gli aforismi politici*, Alfredo Guida, 1997.

⁽⁶²⁾ Vale a dire l'essere “al lavoro”, “a disposizione del datore” e “nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni”. *Ex multis*, C. giust. 5 ottobre 2004, cause riunite da C-397/01 a C-403/01, *Bernhard Pfeiffer (C-397/01)*, *Wilhelm Roith (C-398/01)*, *Albert Süß (C-399/01)*, *Michael Winter (C-400/01)*, *Klaus Nestvogel (C-401/01)*, *Roswitha Zeller (C-402/01)* e *Matthias Döbele (C-403/01)* c. *Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*; C. giust. 3 ottobre 2000, causa C-303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) c. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*; C. giust. 9 settembre 2003, causa C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel c. Norbert Jaeger*; C. giust. 1° dicembre 2005, causa C-14/04, *Abdelkader Dellas e altri c. Premier ministre e Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*.

⁽⁶³⁾ S. BELLOMO, L. ROCCHI, *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero. La Corte di Giustizia e il parziale superamento della sentenza Matzak del 2018*, in *RIDL*, 2021, n. 2, II, p. 223; cfr. I. MOSCARITOLO, *Le ore di guardia trascorse dal lavoratore al proprio domicilio con obbligo di recarsi nel luogo di lavoro in “tempi brevi” costituiscono “orario di lavoro”*, in *q. Rivista*, 2018, n. 3, p. 959.

Offenbach am Main ⁽⁶⁴⁾ la Corte ha ricondotto le fasce di reperibilità dei ricorrenti alla definizione apprestata al richiamato articolo 2, § 1, sulla scorta del dato, comune alle tre vicende, a mente del quale i medesimi, pur essendo formalmente liberi di allontanarsi dalla sede lavorativa, fossero obbligati a ritornare in servizio entro un lasso temporale più o meno ristretto in caso di chiamata datoriale. Tanto avrebbe implicato, infatti, la necessità per tali soggetti di mantenersi nelle vicinanze della sede lavorativa e in condizioni di pronta operatività, onde poter assicurare un intervento tempestivo e una prestazione conforme agli standard di diligenza richiesti.

Dal tenore delle disposizioni dettate nell'accordo Runner Pizza, pur in assenza di un'espressa quantificazione del tempo di rientro in servizio, parrebbe, allora, potersi ricavare che questo debba essere il più celere possibile, dal momento che la facoltà consentita al lavoratore di allontanarsi dalla sede sarebbe notevolmente condizionata dall'obbligo di questo di ritornare operativo su richiesta, pena la perdita del trattamento indennitario maturato. Tale interpretazione trarrebbe conforto, peraltro, dalla circostanza che sulla home page del proprio sito web, la compagnia prometta la consegna della pizza ordinata al domicilio del cliente «in 27 minuti» ⁽⁶⁵⁾. Si tratta di un margine d'intervento che, giocoforza, impedirebbe al lavoratore sia di attendere alla cura dei propri interessi, sia, più in generale, di dedicarsi al riposo.

In un siffatto quadro regolativo, la riconosciuta possibilità di allontanarsi dalla sede perderebbe qualsiasi rilievo qualificatorio, assurgendo a mero orpello concettuale atto a corroborare la tenuta del modello regolativo ivi proposto.

In definitiva, la sottrazione dei segmenti di inattività del lavoratore dalla nozione contrattuale di "orario di lavoro", da questo realizzata, sembrerebbe carente dei necessari presupposti, appalesandosi irragionevole e arbitraria, sì che il giudice nazionale, richiamando il summenzionato orientamento interpretativo della Corte di giustizia, ben potrebbe accogliere la domanda che ne richieda la riqualificazione.

⁽⁶⁴⁾ C. giust. 21 febbraio 2018, causa C-518/15, *Ville de Nivelles c. Rudy Matzak*; C. giust. 9 marzo 2021, causa C-344/19, *D. J. c. Radiotelevizija Slovenija*; C. giust. 9 marzo 2021 causa C-580/19, *RJ c. Stadt Offenbach am Main*.

⁽⁶⁵⁾ Ciò implica che il lavoratore in attesa debba prontamente recarsi al punto di ritiro, onde recapitare il cibo acquistato entro il menzionato termine complessivo. Si veda il sito www.runnerpizza.it.

La disciplina proposta dall'accordo Takeaway, di converso, prevede che, nell'arco dell'unitario turno di lavoro, il *rider* possa approfittare dei momenti di temporanea inattività per fare delle piccole pause, parimenti soggette a retribuzione tabellare, «a condizione che non interferiscano con il lavoro in corso» e fermo restando l'obbligo di riprendere il servizio al sopraggiungere di nuovi ordinativi (articolo 12, comma 2).

6. Del rischio dell'inutilità della prestazione e del connotato essenziale della fattispecie del lavoro subordinato

A conti fatti, il modello di disciplina messo a punto nell'accordo in commento disporrebbe del connotato minimo del tipo negoziale asseritamente voluto dalle sue parti firmatarie, finendo per vanificarne la *ratio* stessa.

L'allusione, va da sé, è al principio che vedrebbe il soggetto che esercita l'iniziativa economica onerato della sopportazione del rischio che la prestazione lavorativa "acquistata" si riveli poco o affatto utile (c.d. *commodum obligationis*), per via di fluttuazioni nella domanda di beni o servizi di un dato mercato⁽⁶⁶⁾. Tale effetto di imputazione del rischio, risalente alla distinzione fra *locatio operis* e *locatio operarum* di barassiana memoria⁽⁶⁷⁾, promanerebbe dall'assoggettamento del lavoratore ai tipici poteri datoriali, strumentale all'integrazione funzionale delle prestazioni da questi erogate nell'altrui organizzazione produttiva. Questa, a sua volta, si realizzerebbe senza l'appropriazione, da parte del lavoratore, dei risultati economici dell'attività svolta⁽⁶⁸⁾, sì che, a fronte dell'apporto di energie psico-fisiche richiestogli nell'ambito della cornice oraria pattuita in contratto, al medesimo non spetti altra remunerazione che il salario. In altre parole, l'abilitazione del datore di lavoro all'esercizio di un potere creditorio intenso quale l'etero-direzione, troverebbe compensazione nell'assunzione, da parte di quest'ultimo, del rischio dell'utilità della prestazione, *sub species* del più generale rischio d'impresa.

⁽⁶⁶⁾ Cfr. E. GHERA, *Prospettive del contratto individuale di lavoro*, in AA.VV., *Studi sul lavoro. Scritti in onore di Gino Giugni*, Cacucci, 1999, vol. 1, p. 493.

⁽⁶⁷⁾ Così L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, 1901, p. 19 ss.

⁽⁶⁸⁾ In tal senso si veda L. MENGONI, *Contratto di lavoro e impresa*, in M. NAPOLI (a cura di), *Il contratto di lavoro*, Vita e Pensiero, 2004, p. 34. Come noto, la tesi è stata ripresa da C. cost. 12 febbraio 1996, n. 30, in *D&L*, 1996, n. 2, p. 615.

In conclusione, il modello contrattuale sin qui descritto, nel realizzare l'abbattimento dei costi legati ai tempi di attesa dei ciclo-fattorini, perseguirebbe il recondito obiettivo di partecipare questi ultimi di una significativa porzione di rischio economico, pur in assenza di un loro qualsivoglia coinvolgimento nel capitale d'impresa.

Si tratta, a ben vedere, di una tendenza ancestrale del paradigma produttivo capitalistico che, in epoca contemporanea, ha conosciuto la sua più grande manifestazione proprio nella *platform economy*.

Non v'è dubbio, a ogni modo, che tali obiettivi di riduzione dei costi del lavoro non possano attuarsi, con simili modalità, nell'ambito di rapporti di lavoro subordinato.

Come opportunamente sostenuto in dottrina, del resto, «se si desidera ricevere un'attività lavorativa qualificata dalla subordinazione del prestatore, non si può evitare il rischio dell'utilità (o produttività) del lavoro; e viceversa, se si desidera scrollarsi di dosso quest'ultimo, non si potrà godere della subordinazione del soggetto che deve effettuare l'attività lavorativa». In caso contrario «si consentirebbe al datore di lavoro ciò che l'ordinamento non intende permettere, e cioè di incassare la subordinazione senza pagare il rischio dell'utilità (o produttività) del lavoro»⁽⁶⁹⁾.

7. Modelli di regolazione collettiva a confronto

a) Affinità e differenze con l'accordo Assodelivery

Come già osservato nei precedenti paragrafi, l'accordo Runner Pizza adotterebbe un sistema di calcolo del compenso fortemente rassomigliante a quello del CCNL Assodelivery-UGL Rider. Sotto tale profilo, quest'ultimo vi si differenzerebbe, in definitiva, per la mancata previsione di una – sia pure minima – indennità di disponibilità. In entrambi i casi, infatti, le parti hanno convenuto di acquisire alla base di calcolo della retribuzione propriamente detta solamente i frammenti temporali di “lavoro effettivo” complessivamente raggranellati dal fattorino nell'avvicinarsi delle varie consegne, con esclusione, dunque, degli intervalli

⁽⁶⁹⁾ U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona” – IT, 2003, n. 5, p. 43 ss.

di attesa fra l'una e l'altra. Nell'accordo Assodelivery-UGL Rider, tanto avverrebbe in applicazione di una tariffa oraria dell'importo di 10 euro lordi, da riproporzionare in base alle frazioni orarie effettivamente accumulate. A differenza del modello Runner Pizza, in compenso, questo non contemplerebbe alcun criterio volto a commisurare rigidamente i frammenti temporali conteggiabili ai fini retributivi al raggio chilometrico coperto nell'effettuazione della consegna, tanto che, guardando al netto in busta paga, taluni potrebbero perfino essere indotti a ravvisarvi condizioni di miglior favore.

Non può trascurarsi, tuttavia, che nel modello manageriale "di prima generazione", che continuerebbe a trarre la propria legittimazione dall'accordo Assodelivery, le piattaforme siano solite stabilire un termine massimo per l'effettuazione della consegna, spirato inutilmente il quale il fattorino subirebbe un *downgrade* nel *ranking* reputazionale, esponendosi al rischio di vedersi rivolgere meno proposte di consegna ⁽⁷⁰⁾.

Al fine di corroborare la coerenza sistematica dell'intera disciplina proposta, l'accordo in discorso si premura di specificare, inoltre, che «non viene in nessun caso richiesto al *rider* di effettuare consegne o, neppure, di essere disponibile a ricevere proposte per un tempo determinato» (articolo 10), e, del resto, una previsione di segno diverso avrebbe, da un lato, contraddetto a monte la *ratio* stessa dell'inquadramento di tali lavoratori nell'area dell'autonomia – più volte ribadito nel testo contrattuale, talora anche attraverso l'impiego di curiosi rafforzativi ⁽⁷¹⁾ – e, dall'altro, tradito una possibile dipendenza personale del lavoratore ⁽⁷²⁾.

⁽⁷⁰⁾ In questo senso, già Trib. Palermo 24 novembre 2020, cit. (si veda la nota 5).

⁽⁷¹⁾ È il caso, per esempio, della precisazione operata all'art. 7, comma 4, ove le parti specificano che «il fatto che la proposta di prestazione includa l'indirizzo del luogo designato per il ritiro e per la consegna dei beni non costituisce direttiva ai fini della esecuzione della prestazione stessa, dal momento che tali elementi sono necessari per il servizio prestato dalla piattaforma al cliente finale»; cfr. M. MAGNANI, *Autonomia, subordinazione, coordinazione* (artt. 1, 2, 52, 55, d.lgs. n. 81/2015), in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P.A. VARESI (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, Giappichelli, 2016, p. 14 ss.; L. IMBERTI, *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *q. Rivista*, 2016, n. 2, p. 393 ss.

⁽⁷²⁾ Per una più approfondita disamina su tale indice sintomatico della natura subordinata del rapporto, si rinvia a V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica alla de-oggettivazione del tempo lavoro*, Cacucci, 2008, p. 168 ss.; O.

A ben vedere, però, il successivo articolo 12 contempla una (pur eccezionale) ipotesi di remunerazione oraria “onnicomprensiva”, stabilendo che nell’ipotesi di «apertura da parte della singola Piattaforma di ogni nuova città e/o zona di servizio, per un periodo minimo di 4 mesi, per ogni 60 minuti consecutivi di disponibilità online [...] il rider riceverà un compenso equivalente a una consegna della durata di 42 minuti (pari a 7,00 euro) in assenza di proposte di consegna». La norma prosegue, poi, stabilendo che «il rifiuto anche di una sola consegna determina in ogni caso il mancato riconoscimento dell’incentivo, nell’ambito di ogni 60 minuti consecutivi e per i suoi multipli».

A ogni buon conto, l’impiego del criterio di misurazione oraria del lavoro non rappresenta un elemento di assoluta novità per il settore di *food delivery*. Non può non ricordarsi, del resto, come talune piattaforme, nella prima ora, riconoscessero ai ciclo-fattorini una (pur esigua) retribuzione a tempo ⁽⁷³⁾. La migrazione verso il cottimo si sarebbe realizzata solo in seguito al radicamento nel mercato di tali attori negoziali, e per il perseguimento di finalità distinte, ancorché pienamente convergenti. Da un lato, infatti, tale opzione rispondeva a obiettivi di massimizzazione del ricorso alle possibilità di ingaggio *on demand* consentite dal mercato digitale e, dunque, di complessiva riduzione dei costi di transazione per l’acquisizione del fattore-lavoro ⁽⁷⁴⁾ e, dall’altro, mirava a fornire argomenti più solidi alla tesi dell’indipendenza dell’attività dei fattorini. Da qui prenderebbe le mosse il fenomeno della “*taskification*”, vale a dire il modello di suddivisione dell’unitaria attività in micro-lavoretti di breve durata da affidare in tempo reale a schiere di collaboratori esterni, e la relativa ricostruzione sul piano dell’astrazione giuridica ⁽⁷⁵⁾, in base alla quale le parti stipulerebbero un distinto contratto di lavoro autonomo

RAZZOLINI, *op. cit.*, p. 345 ss.; F. SIOTTO, *Fuga dal tempo misurato: il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale*, in *RIDL*, 2010, n. 2, I, p. 411; cfr. M. MAGNANI, *Subordinazione, eterorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *q. Rivista*, 2020, n. 1, p. 110.

⁽⁷³⁾ In particolare, è il caso delle multinazionali Foodora e Deliveroo; si veda A. TASSINARI, V. MACCARRONE, *Le mobilitazioni dei fattorini della gig economy in Italia: forme organizzative e implicazioni per la rappresentanza*, in *QRS*, 2018, n. 2, p. 75 ss.; cfr. F. CARINCI, *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell’Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, n. 1, p. 3.

⁽⁷⁴⁾ A. ALOISI, *op. cit.*, p. 22.

⁽⁷⁵⁾ P. ICHINO, *Le conseguenze dell’innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2017, n. 4, I, p. 526 ss.

ogniqualevolta il *rider* accetti una proposta di consegna pervenutagli via app.

In definitiva, ambedue i modelli fin qui analizzati, pur non contemplando l'applicazione di una determinata tariffa di cottimo, assoggetterebbero a retribuzione solamente i segmenti temporali strettamente necessari alla produzione del singolo *opus*. Una sorta di cottimo "a tempo", ottenuto tramite la sistematica asportazione degli intervalli di quiescenza del lavoratore e, peraltro, sostanzialmente predeterminato nel proprio ammontare tramite il rinvio a unità temporali standardizzate. Nel caso del lavoro dei *rider*, oltretutto, l'adozione del cottimo, sia pure sotto le mentite spoglie poc'anzi descritte, sarebbe un indicatore infedele, non in grado, cioè, di commisurarsi al ritmo di lavoro osservato dal fattorino in un dato turno di servizio, dal momento che l'*an* delle prestazioni stesse dipenderebbe unicamente dalla concreta disponibilità di ordinativi di consegna.

Si tratta, dunque, di una costruzione fragile, le cui sorti dipenderebbero dalla altrettanto precaria tenuta dell'inquadramento del rapporto nei ranghi dell'autonomia e che, pertanto, per le ragioni precedentemente esposte, non potrebbe essere trasposta nell'ambito del lavoro subordinato, neanche in sede di contrattazione di prossimità. Al raggiungimento di un simile risultato osterebbero, infatti, i principi in materia di giusta retribuzione enunciati dall'articolo 36, primo comma, Cost., nonché le norme di diritto unieuropeo in materia di orario di lavoro richiamate in precedenza.

Sotto tale profilo, giova ricordare come l'accordo Assodelivery sia stato stipulato *ex* articolo 2, comma 2, decreto legislativo n. 81/2015 (nonché, limitatamente al profilo del compenso, *ex* articolo 47-*quater*, decreto legislativo n. 81/2015), così derogando agli effetti di equiparazione nel trattamento allo statuto protettivo della subordinazione previsti per le collaborazioni etero-organizzate dal comma precedente.

Il sindacato firmatario difetterebbe, tuttavia, del requisito della maggiore rappresentatività comparativa, rendendo, così, l'accordo inidoneo a produrre l'effetto sostitutivo abilitato dalla norma. È quanto affermato da una nota ministeriale inviata ad Assodelivery all'indomani della sua stipulazione ⁽⁷⁶⁾ e da numerosi autori ⁽⁷⁷⁾, e appurato, più di recente, da

⁽⁷⁶⁾ Nota Min. lav. 17 settembre 2020, prot. 9430.

⁽⁷⁷⁾ V. BAVARO, *Il Ccnl Assodelivery-Ugl: 4 problemi fra diritto e ideologia*, in www.il-diariodellavoro.it, 24 settembre 2020; F. MARTELLONI, *CCNL Assodelivery – UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in www.questionegiustizia.it, 22 ottobre

alcune pronunce di merito ⁽⁷⁸⁾. Fra queste spiccherebbe, in particolare, quella resa dal Tribunale di Firenze in data 24 novembre 2021, nella quale l'autorità giudicante avrebbe finanche definito UGL Rider un "sindacato di comodo", a motivo dei numerosi elementi indiziari emersi nel processo a conferma della vicinanza dell'organizzazione alle posizioni datoriali.

Sul futuro di tale accordo, oltretutto, incombe la spada di Damocle dell'azione collettiva – la prima in Europa in materia di rapporti di lavoro – promossa dalla Cgil presso il Tribunale di Milano, ai sensi dell'articolo 840-*bis* c.p.c., al fine di ottenere l'inibitoria giudiziale, a carico della piattaforma convenuta, del «comportamento lesivo di interessi omogenei di una pluralità di soggetti ed enti relativo all'illegittimo trattamento economico [...] imposto [...] ai cd *rider* a decorrere dal 30 giugno 2021 in chiave sostitutiva della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa dei settori affini» ⁽⁷⁹⁾.

b) Sul modello Takeaway e su alcuni possibili scenari futuri

Nel volgere, infine, lo sguardo all'accordo Takeaway per un ulteriore e più organico raffronto, non si può fare a meno di osservare come questo, figlio di una stagione successiva a quella dei due testi contrattuali poc'anzi comparati, contempra un modello di regolazione complessivamente più avanzato di entrambi, realizzando un miglior temperamento fra le esigenze tipiche del settore e la domanda di diritti dei lavoratori e, soprattutto – per tornare ancora una volta sulla *vexata quaestio* – remunerando in egual misura i lassi temporali di attività e disimpegno che il lavoratore alterni all'interno dell'orario contrattuale. Al netto delle indiscutibili migliorie apportate, deve altresì pur rilevarsi che l'accordo, lungi dal riportarsi al tipo standard del lavoro a tempo pieno, individui nel part-time, sia orizzontale, sia verticale, la forma comune di lavoro in azienda (articolo 5). Tale strumento di flessibilità, articolato in tre regimi

2020; M. LOMBARDI, *Il Ccnl tra Assodelivery e Ugl sui riders: una «storia infinita», fra questioni contrattuali e disciplina legale*, in *RGL*, 2020, n. 4, I, p. 757 ss.; *contra* P. ICHINO, *Contratto per i rider: è davvero "pirata"?*, in *www.lavoce.info*, 30 novembre 2020; cfr. M. TIRABOSCHI, *Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico-sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accordo solleva*, in *Boll. ADAPT*, 2020, n. 35.

⁽⁷⁸⁾ Si veda la nota 7.

⁽⁷⁹⁾ È possibile consultare il testo integrale del ricorso in *www.lavorodirittieuropa.it*.

orari (rispettivamente di 10, 20 o 30 ore) sarebbe, infatti, «utilizzabile senza limiti quantitativi, considerate le caratteristiche del servizio». La previsione presenta, come evidente, un contenuto deteriore rispetto a quella contenuta nell'articolo 56, comma 30, del contratto nazionale, ove si stabilisce che «il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato nell'azienda non può eccedere mediamente nell'anno il 25% del personale dipendente». Tuttavia, la deroga è autorizzata dalla norma stessa, attraverso il rinvio ad «accordo con la RSA, RSU o delegato di impresa unitamente alle oo.ss. territorialmente competenti». E del resto, lo stesso protocollo integrativo del 2018 contemplerebbe, all'articolo 7, un'ampia competenza regolativa per il secondo livello. Dal testo della norma parrebbe potersi trarre, infatti, il significato in forza del quale le parti, per finalità di adattamento alle caratteristiche del settore, potrebbero definire accordi, in sede aziendale o territoriale, non solo sugli elementi espressamente indicati nel medesimo articolo 7, «il cui richiamo è da intendersi “a titolo indicativo e non esaustivo”, ma anche su tutti i profili la cui disciplina si renda necessaria per il perseguimento delle menzionate finalità»⁽⁸⁰⁾. Al di là delle diffuse magnificazioni per gli innegabili passi in avanti compiuti da questo accordo, non è mancato, poi, chi ha ritenuto che la rimozione della clausola di contingentamento, nel sortire l'elevazione del rapporto a tempo parziale a forma comune di lavoro in azienda, rappresenti una «istituzionalizzazione del lavoretto»⁽⁸¹⁾, anziché il suo superamento. Tanto, a motivo della circostanza per cui l'accesso ai monti orari più consistenti sarebbe riservato a una cerchia ristretta, anche in ragione della previsione contenuta nell'articolo 23, a mente della quale i contratti di lavoro subordinato proposti dalla società «a tutti i rider che hanno collaborato, con contratti di lavoro autonomo, occasionale o parasubordinato, con Just Eat Italy s.r.l.» avrebbero un «orario analogo alla media oraria svolta durante il periodo pregresso». In questo senso, assumerebbe rilievo anche la norma dettata all'articolo 9 dell'accordo a disciplina del sistema di pianificazione dei turni, la quale prevede che «i

⁽⁸⁰⁾ Così V. LECCESE, *Il part-time e il lavoro intermittente nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, in *LLI*, 2021, n. 1, R., p. 143.

⁽⁸¹⁾ La citazione è da attribuire a Tiraboschi, il quale, in data 30 marzo 2021, con un post su Twitter affermava: «Un accordo storico? Come art. 8 probabilmente. Per i 4000 rider di JustEat si delinea invece un percorso a imbuto. I benefici del lavoro dipendente sono per una cerchia ristretta. Il resto è una istituzionalizzazione (per tipo di contratto, ore lavorate, salario) del lavoretto».

rider sono tenuti ad indicare o confermare la loro disponibilità per la settimana successiva attraverso la Scoober App entro la mezzanotte del martedì» e che «successivamente, la Società pianificherà i turni per la settimana successiva tenendo conto della preferenza espressa dal rider, per quanto possibile» sì che questi gli vengano comunicati «entro e non oltre la mezzanotte del giovedì» e, in ogni caso «con almeno 2 giorni di preavviso rispetto all'inizio della settimana di riferimento». Si tratta di margini di preavviso piuttosto elastici e, in fin dei conti, ampiamente discrezionali per l'azienda. Per tale ragione, la stessa dottrina ha ritenuto che le parti abbiano messo a punto un «un contratto aziendale in deroga ex art. 8 con cui è stato costruito una sorta di part-time (10 ore per settimana base) a chiamata»⁽⁸²⁾.

Cionondimeno, guardando alla metà piena del bicchiere, v'è da ritenere che, superato (almeno nei suoi principali nodi problematici) lo scoglio della classificazione del rapporto e con il beneficio degli strumenti di *empowerment* dell'azione collettiva dei *platform worker* portati in dote dalla menzionata proposta di direttiva⁽⁸³⁾, in futuro potrebbero materializzarsi le condizioni per consentire ulteriori miglioramenti nel trattamento dei ciclofattorini. E invero, la previsione da parte di questa di importanti obblighi di trasparenza e diritti collettivi di informazione e consultazione porrebbe le premesse per ripianare la profonda asimmetria informativa che ha fin dal principio connotato le relazioni sindacali nel settore. Ove a questo si aggiunga, poi, l'estensione a tutti i lavoratori tramite piattaforma delle principali tecniche di tutela già sperimentate dalla spagnola *Ley Rider* (su tutte, la presunzione della natura subordinata del rapporto, con conseguente onere di prova contraria in capo alla piattaforma)⁽⁸⁴⁾, è possibile concludere che l'approvazione definitiva di

⁽⁸²⁾ Sono parole di Tiraboschi, tratte da un suo post su Twitter datato 5 aprile 2021.

⁽⁸³⁾ Per una analisi "a caldo" del testo della direttiva, si rinvia ai contributi di M. BARBIERI, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *LLI*, 2021, n. 2, C., p. 3 ss.; V. DE STEFANO, A. ALOISI, *European Commission takes the lead in regulating platform work*, in *socialeurope.eu*, 9 dicembre 2021; N. COUNTOURIS, *Regulating digital work: from laissez-faire to fairness*, *ivi*, 8 dicembre 2021.

⁽⁸⁴⁾ *Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales*. Per un breve commento alla disciplina spagnola, si rinvia al contributo di A. BAYLOS GRAU, *Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders*, in *LLI*, 2021, n. 1, C., p. 3 ss.

un siffatto testo normativo possa rappresentare un significativo punto di svolta per i lavoratori della *digital economy*.

Abstract

L'altra contrattazione di secondo livello dei rider: il modello Runner Pizza e il perdurante equivoco fra discontinuità oraria e intermittenza

Obiettivi: il contributo ha l'obiettivo di sottoporre a indagine critica la particolare disciplina dei tempi di lavoro adottata dal contratto integrativo Runner Pizza. **Metodologia:** la ricerca si basa sulla ricostruzione della disciplina contrattuale, nel quadro delle fonti a questa sovraordinate e in comparazione con gli altri modelli regolativi esistenti, con il richiamo dei più pertinenti arresti giurisprudenziali e contributi scientifici. **Risultati:** la ricerca sottopone ad attenta scansione i vari segmenti di impegno previsti per il lavoratore lungo l'orario giornaliero, concludendo per la riconducibilità dei tempi di attesa alla nozione europea di "orario di lavoro". **Limiti e implicazioni:** la ricerca prende le mosse da un accordo finora rimasto nell'ombra e propone una ricostruzione del modello di disciplina ivi contemplato. **Originalità:** la ricerca ricostruisce le ragioni poste alla base della confusione tra le nozioni di "discontinuità oraria" e "intermittenza", ponendo il modello regolativo sviluppato dalle parti in rapporto con i connotati essenziali del contratto di lavoro subordinato.

Parole chiave: discontinuità oraria, lavoro intermittente, orario di lavoro, subordinazione.

The Other Second-Level Bargaining of Riders: the Runner Pizza Model and the Enduring Misunderstanding between Working Time Discontinuity and Job-on-Call

Objectives: the research aims to critically investigate the particular working time regulation adopted by the Runner Pizza second-level collective agreement. **Methodology:** the research is based on the reconstruction of the contractual regulation, in the framework of the superordinate sources and in comparison with other existing regulatory models, recalling the most relevant jurisprudential orientations and scientific contributions. **Results:** the research carefully scrutinises the various time units of the worker's daily working time and concludes that waiting time is covered by the European concept of 'working time'. **Limits and implications:** the research takes its cue from a collective agreement that has so far remained in the shadows and proposes a systematization of the model of regulation provided therein. **Originality:** the research reconstructs the reasons underlying the confusion between the notions of 'working time discontinuity' and 'job-on-call', analyzing the regulatory model developed by the parts in relation to the essential features of the employment contract.

Keywords: working time discontinuity, job-on-call, working time, subordination.