



Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea Magistrale
In Amministrazione Finanza e Controllo

Tesi di Laurea

Le tutele collettive dei riders e le piattaforme di food delivery: spazi per la contrattazione collettiva e per i nuovi attori

Relatore

Dott.ssa Chiara Garbuio

Laureanda

Stefania Bisello

Matricola 988884

Anno Accademico

2021 / 2022

“Sii come il mare che infrangendosi
contro gli scogli, trova sempre
la forza di riprovarci”

Jim Morrison

SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	1
CAPITOLO I.....	5
IL FENOMENO DELLA GIG-ECONOMY E LA QUESTIONE QUALIFICATORIA.....	5
1.1.1 Analisi del fenomeno della gig-economy	5
1.1.2 Le piattaforme di food delivery e il loro funzionamento.....	6
1.1.3. Chi sono i lavoratori delle piattaforme di food delivery e com'è articolato il loro lavoro.....	12
1.2. La qualificazione dei riders	15
1.2.1 La questione qualificatoria a livello internazionale.....	16
1.2.2 La questione qualificatoria a livello nazionale	18
1.3. La questione qualificatoria e le risposte della giurisprudenza: tre sentenze a confronto.....	23
CAPITOLO 2.....	39
LE TUTELE COLLETTIVE DEI RIDERS A LIVELLO LOCALE E NAZIONALE E LA QUESTIONE DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE	39
2.1. Breve introduzione al concetto di rappresentanza e rappresentatività sindacale ..	39
2.2. La tutela collettiva a livello locale	43
2.3. La tutela a livello nazionale e le relazioni sindacali	48
2.3.1. Il CCNL Rider e le vicende sindacali	49
2.3.2. Contratto integrativo Takeaway.com Express Italy.....	55
2.4. Il punto della situazione	60
CAPITOLO 3.....	63
OLTRE LE PIATTAFORME.....	63
3.1 La voce dei riders: la nascita delle Unions metropolitane e le testimonianze dei riders.....	63
3.2. Le start-up Italiane del food delivery.....	73
CONCLUSIONE.....	81
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA	87
RINGRAZIAMENTI.....	97

INTRODUZIONE

L'evoluzione tecnologica ha reso qualsiasi azione della nostra quotidianità alla portata di un clic, con un clic possiamo: ordinare del cibo, chiamare un taxi, prenotare un alloggio o semplicemente acquistare qualsiasi cosa di cui abbiamo bisogno. Dietro un gesto che noi consideriamo banale e scontato, ci sono delle persone che lavorano per noi, per consegnarci in tempo ciò che abbiamo ordinato. La maggior parte delle volte in cui facciamo un ordine online non conosciamo quali sono realmente le condizioni, i diritti e le tutele dei lavoratori che operano sulle piattaforme digitali. Le piattaforme o *app* che si sono sviluppate negli spazi della *gig-economy* sono un fenomeno relativamente recente e in rapida diffusione, in quanto consentono un facile incontro tra domanda ed offerta, così come la diffusione dei lavori su piattaforma è ormai un dato universalmente riconosciuto e i *riders* rappresentano l'emblema di questa realtà. I *riders* sono persone che consegnano beni, alimentari e non solo, per conto delle piattaforme di *food delivery*.

Alla luce delle tendenze evolutive è possibile dedurre con buona probabilità che le piattaforme diventeranno un metodo organizzativo per molte aziende e troverà sempre più spazio la programmazione algoritmica, la robotica e l'intelligenza artificiale.

In questi anni, le vicende dei *riders* sono divenute oggetto di discussione e attenzione dal punto di vista istituzionale, giuridico e sindacale a causa della mancanza di tutele e diritti, una peculiarità per questi lavoratori. Nonostante l'evoluzione tecnologica e la digitalizzazione abbiano profondamente cambiato il mercato del lavoro, consentendo l'accesso di nuovi attori, quali le piattaforme e i *riders*, sul piano giurisprudenziale i problemi appaiono tradizionali: la necessità di tutele inderogabili, la sicurezza sul lavoro, diritti sindacali, ferie, malattie e previdenza.

La questione dei *riders* non è sempre stata un problema centrale, per molti anni infatti, le piattaforme hanno guadagnato senza preoccuparsi delle reali condizioni di lavoro dei *riders*, solo quando quest'ultimi hanno iniziato ad alzare la voce e rivendicare i loro diritti e interessi, qualcosa si è mosso a livello locale e nazionale.

Negli ultimi anni i *riders* hanno sviluppato l'interesse e la necessità di sentirsi rappresentati e riconosciuti come lavoratori in quanto tali. Sono numerose le forme di aggregazione spontanea che sono nate, le così dette *Unions*, e l'operato di queste organizzazioni unite a quello dei sindacati tradizionali è stato ed è tutt'oggi fondamentale

per portare alla luce le incongruenze e le disuguaglianze lavorative che si trovano ad affrontare non solo i *riders*, ma tutti i lavoratori delle piattaforme digitali.

La digitalizzazione e le nuove tecnologie afferenti all'industria 4.0 rappresentano un fattore di crescita occupazionale e sociale per il nostro Paese, ma bisognerebbe anche chiedersi come vogliamo che sia il lavoro del futuro, se sottopagato, privo di diritti e tutele, caratterizzato da una flessibilità incontrollata e da algoritmi che controllano il nostro operato stabilendo se siamo degni o meno di essere premiati. A parere di chi scrive è importate perseguire un'idea di crescita e di sviluppo che sappia mettere assieme ambiente, tecnologia, qualità, occupazione, profitto e sicurezza ponendo al centro il valore della persona e del lavoratore. Per fare ciò è necessario investire nell'innovazione, nella riorganizzazione e nella formazione. In questo scenario il legislatore e la contrattazione collettiva dovranno svolgere un ruolo importante per evitare situazioni di disuguaglianza e dequalificazione del lavoro.

In questo elaborato verranno analizzate le piattaforme di *food delivery* soffermandosi su quelli che sono i nuovi attori: le piattaforme e i *riders*. Saranno analizzati in particolare i diritti collettivi dei *riders*, con riferimento al difficile cammino verso la contrattazione collettiva.

L'analisi si sviluppa nel primo capitolo definendo il fenomeno della *gig-economy*, per poi individuare quelli che sono i protagonisti dell'analisi: i *riders* e le principali piattaforme di *food delivery*, ponendo l'attenzione in particolare sulle modalità di svolgimento del lavoro, sui contratti di lavoro offerti, gli strumenti utilizzati, gli orari di lavoro e le modalità di recesso. Infine, verranno analizzati i rapporti tra *riders* e piattaforma e le principali differenze di trattamento tra una piattaforma e l'altra.

Nella seconda parte del capitolo viene analizzata la questione qualificatoria dei *riders* tra lavoro autonomo, subordinato e para subordinazione, individuando il problema di partenza ed esaminando quelli che sono stati gli interventi più significativi del legislatore nazionale e internazionale. Nella terza parte del capitolo, verranno approfondite tre sentenze nazionali che hanno avuto un impatto importante sulla questione qualificatoria: la sentenza del Tribunale di Torino sul caso Foodora, la sentenza del Tribunale di Palermo sul caso Glovo e la sentenza del Tribunale di Milano sul caso Deliveroo, concludendo facendo il punto della situazione.

Il capitolo seguente vuole concentrarsi sulle iniziative di tutela collettiva attuate a livello locale e nazionale e il difficile percorso verso la contrattazione collettiva. L'intervento di

alcune realtà locali, come il Comune di Bologna, è stato il primo passo verso un'apertura e una presa di coscienza da parte di altri comuni italiani, circa la necessità di tutelare questi lavoratori. Gli eventi di Bologna hanno portato all'attenzione nazionale il problema qualificatorio e la necessità di tutelare i lavoratori del settore del *food delivery*, favorendo così l'apertura di un tavolo negoziale a livello nazionale.

La discussione a livello nazionale ha portato alla conclusione di due importanti accordi: il CCNL Rider e il contratto collettivo di secondo livello concluso da Takeaway.com Express Italy per conto di Just Eat Italia. Questi due accordi, anche se puntano in direzioni opposte, hanno come finalità principale il riconoscimento di alcune tutele significative come l'obbligo di un'assicurazione sanitaria, la trasparenza in materia di *ranking* e il divieto di discriminazioni. Rappresentano inoltre un primo tentativo di contrattazione collettiva e di mediazione tra Istituzioni, piattaforme e *riders* che per la prima volta sono stati affiancati dai sindacati.

Nell'ultimo capitolo lo sguardo verrà posto oltre alle piattaforme cercando di individuare che cosa vogliono i *riders*, anche analizzando alcune *start-up* italiane operanti nel settore del *food delivery* nate negli ultimi anni con lo scopo di proporre delle alternative alle piattaforme multinazionali, cercando di superare i punti critici dell'operato delle piattaforme, sia dal punto di vista del lavoratore che del ristoratore stesso.

Albert Einstein diceva *"la vita è come andare in bicicletta. Per restare in equilibrio devi muoverti"* ed oggi più che mai è necessario che vi sia equilibrio nel mondo del lavoro. Un equilibrio che è fatto di tutele collettive indipendentemente dalla qualificazione, perché il lavoro dev'essere tutelato *"in tutte le sue forme ed applicazioni"* come sancito dall'art. 35 della Costituzione.

CAPITOLO I

IL FENOMENO DELLA GIG-ECONOMY E LA QUESTIONE QUALIFICATORIA

1.1.1 Analisi del fenomeno della gig-economy

L'innovazione tecnologica e la digitalizzazione hanno cambiato il sistema produttivo ed hanno influenzato profondamente la vita delle persone e la concezione di lavoro. Oggi ci troviamo di fronte ad un nuovo mercato del lavoro, che supera ogni confine territoriale sfruttando la tecnologia e la digitalizzazione, nel quale è possibile cercare ed offrire lavoro mediante le piattaforme *online*, in diversi settori dai trasporti alternativi ai taxi, come *Bla Bla Car* o *Uber*, all'accomodation come *Airbnb*, alla ristorazione come *Delivero* e *Foodora*, all'attività di *freelance* per progettazione di siti *web* e alla vendita di prodotti di artigianato. Questa è l'era della così detta *gig-economy*, nella quale il lavoro viene svolto *on demand* e la domanda e l'offerta di beni o competenze si incontrano tramite piattaforme digitali. *Gig-economy* non è solo sinonimo di lavoro *on demand*, *gig* significa letteralmente "lavoretto", "piccolo lavoro" nel senso di occasionale e/o temporale, la *gig-economy* è quindi l'economia dei lavoretti. I *gig-workers* sono i lavoratori della *gig-economy*, non sono solo giovani studenti che svolgono un lavoretto nel tempo libero ma anche liberi professionisti, consulenti, avvocati, insegnanti, giornalisti che si avvalgono delle piattaforme digitali per ricercare nuove opportunità di lavoro. Nella *gig-economy* si può lavorare dove si vuole, quando si vuole e per il tempo desiderato.¹

La *gig-economy* nasce intorno al 2008/2009 quando, a causa della crisi economica, molte persone si ritrovarono senza lavoro o a dover cercare una seconda occupazione per guadagnare abbastanza. La nascita di molteplici piattaforme digitali nelle quali domanda e offerta si incontrano ha favorito lo sviluppo e la crescita di questo fenomeno. In Italia la *gig-economy* conta oltre 700 mila lavoratori attivi, di cui il 47% possiede un diploma e il 16% una laurea e nel giro di 4 anni è destinata a rappresentare almeno il 1,3% del PIL.

¹ Cagnin V., *Gig- Economy e la questione qualificatoria dei gig-workers uno sguardo oltre confine*, Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme a cura di A. Perulli, Wolters Kluwer.

All'interno della *gig-economy* svolgono un ruolo fondamentale le piattaforme digitali, le quali fungono da intermediari tra domanda ed offerta di beni o servizi, vigilando in modo diretto o indiretto sull'esecuzione della prestazione richiesta mediante un sistema di *ranking*. Le piattaforme digitali, inoltre, offrono una varietà di servizi attingendo proprio alle diverse competenze offerte dai lavoratori. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro nel rapporto mondiale del 2021² ha individuato due grandi categorie di piattaforme: le piattaforme *online* basate sul *web* e le piattaforme *online* basate sulla localizzazione. Le prime stanno guadagnando popolarità tra le aziende, in quanto consentono di esternalizzare le mansioni a costi ridotti a una forza lavoro globale, ma anche di completare tali mansioni ad un ritmo più veloce rispetto ai metodi di esternalizzazione tradizionali. Rientrano in questa classificazione le piattaforme per liberi professionisti, le piattaforme di programmazione competitiva e di micro-mansioni, queste tipologie di piattaforme hanno come finalità quella di facilitare lo scambio di lavoro tra i clienti e i lavoratori.

Le piattaforme *online* basate sulla localizzazione riguardano principalmente i servizi di taxi e di consegna. Questi settori sono stati oggetto di discussione e di ricerca negli ultimi anni a causa del modo in cui le società di piattaforme stanno mediando le opportunità di lavoro, del numero crescente di lavoratori e dell'impatto sul futuro del lavoro.

Questo elaborato avrà come tema principale il lavoro *on demand* prestato tramite *app*, in particolare verrà posta l'attenzione sui *riders*, ossia quei lavoratori che effettuano consegne, per lo più di cibo, spostandosi prevalentemente con cicli, motocicli, per conto di piattaforme e applicativi *web* di consegna.

1.1.2 Le piattaforme di food delivery e il loro funzionamento

Le piattaforme di consegna comprendo al loro interno le piattaforme di *food-delivery*, queste piattaforme facilitano le transazioni tra i clienti privati, i lavoratori chiamati *riders* e i clienti commerciali come i ristoranti e supermercati. Le piattaforme forniscono ai clienti diversi prodotti ad un prezzo competitivo senza spostarsi dal luogo in cui si trovano e consentono ai ristoratori di ampliare la loro rete di clienti.

Il *food delivery* non è un fenomeno così recente come si pensa, infatti, a livello mondiale i *dabbawala* possono essere considerati la prima "azienda di consegne a domicilio", nata

² Organizzazione Internazionale del Lavoro, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo 2021: Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*, Ginevra, 2021.

nel 1890 in India e più precisamente a Mumbai. La parola “*dabbawala*” tradotto significa letteralmente “colui che porta una scatola”.³ L’attività principale dei *dabbawala* è il ritiro del *lunch box* a casa di parenti del cliente, la consegna e successivamente il ritiro dei *lunch box* vuoti e la loro restituzione al mittente. Più di 200 mila *lunch box* vengono gestiti al giorno da più di 5 mila *dabbawala*, il tutto con costo minimo e una puntualità quasi perfetta. Negli ultimi anni i *dabbawala* hanno iniziato ad utilizzare le nuove tecnologie informatiche consentendo di effettuare la prenotazione tramite SMS e sito *web*.

In Italia, il servizio di consegne a domicilio si è sviluppato su impulso delle prime attività che effettuavano vendite per corrispondenza tramite catalogo come Postal Market fondata nel 1958. Nell’era digitale il settore delle consegne a domicilio ha iniziato ad utilizzare il commercio elettronico come canale distributivo e dagli anni 2000 in poi questo settore ha subito una crescita esponenziale. Nel 2018 è stato registrato un fatturato di oltre 350 milioni di euro e dal 2020 complice la pandemia da COVID-19 le piattaforme e *app* di *food delivery* hanno registrato un’ulteriore crescita. Coldiretti⁴ afferma che il fatturato del *food delivery* in Italia nel 2021 ha raggiunto il valore record di 1,5 miliardi registrando una crescita del 59% rispetto al 2020.

La combinazione dei processi di ordinazione, preparazione del pasto e consegna ha portato alla nascita di quattro modelli di *food delivery*: *only order*, *only delivery*, *order and delivery* e *full-integrated*. Di seguito verranno riportate le caratteristiche principali dei modelli e il loro funzionamento.

a) *Only order*

L’azienda agisce come intermediaria e funge da vetrina per i ristoranti *partner*. I siti *web* offrono accesso ad un unico portale permettendo di confrontare prezzi, menù e recensioni dando la possibilità al cliente di scegliere tra la possibilità di *delivery*, per quei ristoranti che dispongono di corrieri, o il servizio di *take-away*. *Only order* è stato il primo modello che con l’utilizzo delle piattaforme ha sostituito la classica telefonata.

L’obiettivo delle aziende che utilizzando questo modello è quello di coinvolgere il maggior numero di ristoratori, in modo da poter offrire ai clienti un’offerta più variegata.

³ Fossati S. *Il food delivery: una panoramica dalle origini allo sviluppo omnicanale*, whetyorappetite.altervista.org, 1° febbraio 2019.

⁴ Coldiretti, *Covid: il lavoro digitale spinge il food delivery a 1,5 mld*, 4 gennaio 2022.

Questo sistema consente ai ristoranti partner di ottimizzare i tempi, sostituendo l'ordinazione telefonica con la piattaforma o *app*. I ristoranti, inoltre, possono sfruttare l'*app* per essere maggiormente visibili e acquisire così nuovi clienti.

Il funzionamento: l'utente effettua il proprio ordine da un ristorante presente sul sito o *app* e riceve una conferma dell'ordine via *e-mail* o notifica. Il ristorante avvisa con una *mail* automatizzata che l'ordine è stato ricevuto. Una volta che l'ordine è pronto la consegna viene effettuata direttamente dal *rider* che fa parte dello staff del ristorante. La piattaforma *online* non ha nessuna responsabilità nelle fasi successive alla ricezione e pertanto non può effettuare nessun controllo sulle fasi di preparazione e consegna e questo può rivelarsi un limite, in quanto se le ultime due fasi non rispettano le tempistiche e non soddisfano il cliente, oltre al ristorante anche la piattaforma potrebbe essere considerata inaffidabile dal cliente. Gli stessi ristoranti soffrono di alcuni aspetti negativi, come il fatto di non aver a disposizione *database* che consentono di controllare ed ottimizzare la velocità e la qualità della consegna. Uno dei vantaggi di questo modello è rappresentato dalle basse commissioni di servizio richieste dalle piattaforme pari al 10-15%.

b) Only delivery

Le aziende che utilizzano questo modello hanno come *core business* il servizio di consegna. La fase di ordinazione e preparazione sono parti di cui non hanno controllo e che rimangono in gestione alle piattaforme di *only order* o dei ristoranti stessi, ma possono comunque influenzare la qualità percepita dal cliente, grazie all'affidabilità e ai tempi rapidi di consegna. Uno dei limiti di questo modello per i ristoratori è legato alla presenza di costi più alti rispetto alle compagnie di *only order*; pertanto, avranno convenienza ad usufruire di questo servizio solo se il flusso di ordini è particolarmente elevato. D'altra parte, però i tempi di consegna sono ridotti e più flessibili e il ristorante può usufruire di un numero di corrieri adeguato alle consegne richieste, senza vincoli contrattuali e senza aumentare i costi del personale.

c) Order and delivery

Dalla combinazione dei due modelli precedenti nasce il modello *order and delivery*. Le aziende che adottano questo modello hanno in carico due delle tre fasi strategiche: l'ordine e la consegna. Per questo motivo solitamente le commissioni richieste ai

ristoranti sono notevolmente più alte e pari al 30%. L'ordine è effettuato tramite *app* o sulla pagina del sito *web* in cui viene caricato il menù di un ristorante. Ai clienti è richiesto di pagare un costo forfettario di consegna per ogni ordine effettuato, che viene incassato direttamente dalla piattaforma. Affinché il *rider* riceva la notifica è necessario che sia collegato al sistema in modo che l'algoritmo della piattaforma sia a conoscenza del suo stato di servizio. Ogni *rider* può scegliere di accettare o meno le consegne e il lavoro verrà affidato al primo corriere che accetta. Ogni consegna effettuata aiuta a raccogliere dati per ottimizzare rotte e schemi di ritiro offrendo un vantaggio tecnologico alle piattaforme. Le piattaforme beneficiano così di economie di scala che le rendono sempre più forti rispetto agli altri *competitors*. Le commissioni più alte richieste sono giustificate dalla qualità dei *software* e della logistica delle piattaforme che utilizzano questo modello.

d) Full-integrated

La quarta generazione di *food delivery* è quella in cui il ristorante diventa totalmente virtuale attraverso un'integrazione verticale che aggiunge all'ordine e alla consegna la produzione del cibo. Questo modello è nato sulla scia della *gig-economy* ed è ancora poco diffuso, in quanto rispetto ai modelli precedenti è più oneroso perché include il costo del personale della cucina e il costo del personale di consegna. La difficoltà principale sta nel coordinamento del *team* cucina e del *team* consegna. Il vantaggio principale riguarda la possibilità di avere il controllo su tutte le fasi. Se il lavoro svolto dal gruppo è organizzato è possibile raggiungere la fidelizzazione dei clienti rapidamente, inoltre, il margine di ricavo che si può ottenere aumenta rispetto ai modelli visti precedentemente, in quanto le piattaforme *full-integrated* possono offrire prodotti di alta qualità a prezzi più ragionevoli.

Fino a pochi anni fa la gestione della logistica degli ordini tramite *e-commerce* si limitava alle consegne a domicilio. L'evoluzione del commercio elettronico e della digitalizzazione ha portato allo sviluppo di nuove necessità come quella di costruire una rete più stretta tra il canale fisico e quello online. In particolare, per le attività di *food delivery*, quello che assisteremo da qui ai prossimi anni sarà proprio la nascita di ristoranti digitali.⁵

Attualmente in Italia sono presenti diverse piattaforme di *food delivery*. Le piattaforme utilizzano dei modelli organizzativi diversi sia per quanto riguarda le modalità di

⁵ S. Fossati *Il food delivery: una panoramica dalle origini allo sviluppo omnicanale*, whetyorappetite.altervista.org, 1° febbraio 2019.

svolgimento del lavoro, sia per quanto riguarda il livello contrattuale. Il modello utilizzato prevalentemente in Italia è quello di *order and delivery*.

Verranno di seguito analizzate cinque piattaforme che sono o erano maggiormente attive in Italia, guardando prima alle modalità di svolgimento del lavoro e poi alla tipologia di contratto offerta ai *riders*.

1. *Just Eat*

Just Eat è una *app* di ordinazione e consegna pasti. Agisce come intermediario tra il ristorante ed il cliente utilizzando il modello *order and delivery*, la piattaforma consente ai clienti di cercare i ristoranti, effettuare l'ordine, pagare e di scegliere tra le opzioni di consegna o ritiro.

Fondata in Danimarca nel 2001 da cinque imprenditori danesi, ha sede oggi a Londra. Opera in tredici paesi in Europa, Asia, Oceania e in America. È approdata in Italia nel 2011 ed è subito diventata *leader* del settore.

Nel 2019 Just Eat si è fusa con Takeaway.com, ma continua ad operare con il marchio Just Eat.

Nel marzo del 2021 Just Eat Italia ha abbandonato l'associazione di categoria Assodelivery e ha sottoscritto un accordo integrativo con CGIL, CISL, UIL, il quale prevede che i *riders* siano assunti con un contratto di lavoro subordinato e che gli sia applicato il CCNL Logistica, Trasporto, Merci e Spedizioni.

La retribuzione oraria è di 8,5€ lordi (di cui 7,5 a titolo di "trattamento ordinario" e 1 a titolo di "indennità sostitutiva di 13ma e 14ma"),⁶ sono inoltre previsti dei bonus per ogni consegna effettuata che si aggiungono al guadagno lordo.

2. *Foodora*

Foodora GmbH è stata fondata nel 2014 a Monaco di Baviera e dal 2015 ha sede a Berlino. Nel 2015 la piattaforma è stata lanciata a Milano e sempre nello stesso anno a Torino, nel 2016 il servizio è sbarcato anche a Roma e Firenze e nel 2017 a Bologna e Verona. Fino all'estate del 2018 Foodora operava in dieci paesi su scala globale: Germania, Austria, Italia, Paesi Bassi, Svezia, Norvegia, Finlandia, Canada e Australia. Nell'ottobre del 2018 è stata ceduta al gruppo concorrente spagnolo Glovo.

⁶ Tabella retributiva accordo integrativo aziendale *riders* del 29/03/2021 sottoscritto da Takeway.com Express Italy e CGLI, CISL e UIL

Anche Foodora operava con un sistema di *order and delivery*: i clienti utilizzando il sito internet o l'*app* visualizzavano i ristoranti vicino a loro e potevano fare un ordine e pagare in rete. L'ordine veniva preparato dal ristorante, ritirato dal corriere e consegnato al cliente nel giro di trenta minuti.

Foodora assumeva i suoi dipendenti con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa prevedendo prima un pagamento di 8,00€ all'ora e successivamente di 5,00€ a consegna.

Questa piattaforma viene analizzata anche se acquisita da Glovo, in quanto nell'ottobre del 2016 i *riders* di Milano e Torino hanno intentato una causa civile per essere riconosciuti come lavoratori dipendenti, caso che verrà trattato nel terzo paragrafo di questo capitolo.

3. *Glovo*

Glovo è una *startup* spagnola fondata a Barcellona nel 2015. Utilizza il modello *order and delivery*, in quanto offre un servizio di corriere a richiesta che mediante applicazione acquista, ritira e consegna i prodotti. I servizi offerti includono la consegna di cibo, generi farmaceutici, dolci e qualsiasi altra cosa. Dal settembre del 2019 l'impresa è attiva in ventisei paesi e offre il suo servizio in più di duecento città del mondo.

Dal 3 novembre del 2020 Glovo assieme alle altre piattaforme di Assodelivery applica per i ciclofattorini il CCNL Rider. I rapporti tra piattaforma e *riders* sono regolati da un contratto di lavoro autonomo ex art.2222 c.c. o ex art. 409, n.3 c.p.c. i *riders* ricevono un compenso minimo di 10€ per ogni ora lavorata, calcolato sulla stima dei minuti necessari per consegnare un ordine, sono previste delle integrazioni al compenso del 10%, 15% e 20% in caso di lavoro notturno, festività e maltempo.⁷ Il compenso è erogato con cadenza bisettimanale al netto della ritenuta del 20%. È previsto un incentivo di 7€ l'ora per i primi quattro mesi nelle città di nuova apertura.⁸ Vengono inoltre riconosciuti dei meccanismi premiali pari a 600€ al raggiungimento di duemila consegne o multipli di duemila fino ad un massimo di 1.500€.⁹

4. *Deliveroo*

⁷ Art. 11 CCNL Rider

⁸ Art. 12 CCNL Rider

⁹ Art. 13 CCNL Rider

Deliveroo Ltd è una compagnia di consegna di cibo fondata nel 2013 con sede a Londra oggi opera in più di cinquecento città in Regno Unito, Olanda, Francia, Irlanda, Italia, Spagna, Australia, Singapore, Emirati Arabi e Hong Kong. Deliveroo fornisce un servizio di consegna, nonché la commercializzazione e la presa degli ordini.

Opera in Italia dal 1° novembre del 2015, fa parte anch'essa dell'associazione Assodelivery e dal 3 novembre del 2020 applica ai suoi *riders* le condizioni previste dal CCNL Rider.

5. *Uber Eats*

Uber Eats è una piattaforma di ordinazione e consegna di cibo nata nel 2014 con sede a San Francisco, in California. Utilizza prevalentemente il modello *order and delivery*, anche se nel 2019 ha annunciato l'intenzione di aprire ristoranti virtuali nel Regno Unito passando ad un modello *full-integrated*.

Uber Eats è attivo in Italia dal 2016 ed opera solo nelle città di Milano e Roma. Nel 2020 ha visto durante la pandemia da Covid-19 aumentare del 30% i suoi clienti. Anch'essa fa parte dell'associazione Assodelivery e dal 3 novembre del 2020 applica ai suoi lavoratori il CCNL Rider.

1.1.3. Chi sono i lavoratori delle piattaforme di food delivery e com'è articolato il loro lavoro.

Dopo aver analizzato nel dettaglio le singole piattaforme di *food delivery* operanti in Italia è bene definire ed identificare chi sono i lavoratori delle piattaforme di *food delivery* ed analizzare com'è articolato il loro lavoro.

Il *rider* è un lavoratore che effettua consegne a domicilio, prevalentemente di cibo, spostandosi utilizzando bicicletta, motociclo o auto. Il datore di lavoro del *rider* non è l'esercizio commerciale, ma una piattaforma digitale. Le candidature per lavorare come *rider* vengono effettuate utilizzando il canale informativo dell'azienda, può esserci un colloquio telefonico o in presenza, anche se nella maggior parte dei casi avviene tutto virtualmente. Non sono richiesti requisiti specifici, né titoli, è richiesto un documento d'identità, il codice fiscale, il permesso di soggiorno, se non si è cittadini dell'UE e la patente di guida, se si vuole lavorare con auto o scooter. I *riders* devono inoltre dotarsi di un mezzo di trasporto e di uno *smartphone*.

Tutte le piattaforme di *food delivery* forniscono al *rider* un bauletto e la divisa con il logo e i colori dell'*app*, in modo da promuovere l'azienda. Gran parte dei contratti prevedono che siano affidati al collaboratore in comodato gratuito, pagando eventualmente una cauzione, ad esclusione di Deliveroo che fornisce gratuitamente a tutti i *rider* un *kit* base gratuito.

Il *kit* base bicicletta comprende un indumento ad alta visibilità e lo zaino termico, altri accessori possono essere acquistati tramite il *rider kit* store. Il *kit* base gratuito non include ad esempio: il casco e il supporto per il cellulare. Il *kit* base *scooter* comprende un indumento ad alta visibilità, lo zaino termico e la borsa termica piccola, infine, il *kit* base automobile comprende un indumento ad alta visibilità, una borsa termica piccola e una borsa termica grande.

Per quanto riguarda il recesso dal contratto le piattaforme che fanno parte dell'associazione Assodelivery e che applicano il CCNL Rider prevedono che il *rider* possa recedere liberamente dal contratto in qualsiasi momento con effetto immediato e senza alcun onere a suo carico, previa comunicazione scritta alla piattaforma. La piattaforma può a sua volta recedere liberamente dal contratto in ogni momento comunicando al *rider* il recesso almeno trenta giorni prima, in difetto di tale termine dovrà provvedere al pagamento di un corrispettivo pari alla media dei compensi percepiti nei sessanta giorni precedenti.¹⁰ Mentre i *riders* di Just Eat, ai quali non viene applicato il CCNL Rider, possono recedere dal contratto con un preavviso di due settimane da comunicare via *e-mail* e la piattaforma provvederà alla cancellazione dell'account dell'utente.

Un profilo molto importante da considerare è quello che riguarda le modalità di aggiudicazione degli incarichi di consegna. È possibile distinguere due modelli: il modello di aggiudicazione preventiva a calendario c.d. *slot* e il modello di aggiudicazione immediata. Il primo viene utilizzato prevalentemente dalle piattaforme che prevedono un sistema a compenso orario. In questo sistema il lavoratore secondo le proprie disponibilità prenota un determinato turno (*slot*) con anticipo e attende conferma da parte della piattaforma, la quale calolerà quanti *riders* sono necessari per coprire ogni fascia oraria. Una volta ottenuta la conferma, il turno viene assegnato al *rider*, il quale dovrà fare il *login* all'inizio del turno e procedere alle consegne. Il *rider* verrà retribuito anche se durante lo *slot* temporale non pervengono ordini. Nel secondo sistema invece, il

¹⁰ Art. 9 CCNL Rider

rider resta libero di decidere se, dove e quando loggarsi e una volta loggato, se accettare o rifiutare gli incarichi proposti dalla piattaforma.

Il sistema a *slot* può essere di tipo “libero” o “vincolato”. Nel primo caso, gli *slot* vengono assegnati secondo la regola del “primo che arriva meglio alloggia”, nel secondo caso vengono assegnati dall’algoritmo in base al *rating* assegnato al *rider*.

Nel modello di aggiudicazione immediata, il *rider* gode di un ampio margine di libertà nel decidere quando e se lavorare. Nel modello a *slot*, invece, la questione è più complessa, perché il lavoratore può revocare la disponibilità con margini ristretti ed è ancora più difficile poter revocare la disponibilità di esecuzione di un ordine quando si è già loggati.

Per quanto concerne invece la determinazione del luogo di lavoro, si distinguono due modelli: il primo ad “*hotspot*”, in base al quale le piattaforme prevedono che il *login* possa essere effettuato solo in alcuni luoghi, ad esempio, al centro di aree che presentano un’elevata richiesta di consegne, in questo caso il tempo di percorrenza dal domicilio all’*hotspot* non viene conteggiato e ricompensato come lavoro effettivo. Il secondo modello a “*zone*”, invece, prevede che il lavoratore possa svolgere la propria attività all’interno di determinate zone, effettuando così un maggior numero di consegne.

Indipendentemente dalle modalità di assegnazione dell’incarico e dal luogo di lavoro, la vera attività del *rider* inizia quando riceve l’ordine di consegna con una notifica sullo *smartphone* da parte della centrale operativa o direttamente dal ristorante. Il *rider* si reca al ristorante, pizzeria o *fast food*, prende in consegna il cibo, paga l’ordine se non è già stato pagato dal cliente *online* e lo posiziona nell’apposito zaino termico o *box*. A questo punto è pronto per portare l’ordine al cliente finale che attende la consegna a casa o al lavoro. Il *rider* può ritirare il cibo per una sola consegna o per più consegne che dovranno essere effettuate in un unico viaggio. Dovrà identificare il miglior percorso per giungere a destinazione nel minor tempo possibile, per questo molte volte si servono di navigatori o di *app* con mappe. Una volta giunto a destinazione, consegnerà il cibo e gestirà il pagamento: incassando l’importo (se non è già stato pagato *online*) e dando il resto al cliente. In caso di problemi o reclami il *rider* deve fornire assistenza alla clientela e risolvere il problema nel modo più rapido, se il problema non dipende dal *rider*, dovrà segnalare il disagio e sarà compito della società di *food delivery* o del ristorante rimediare all’inconveniente, mandando un altro fattorino. Alla fine del giro di consegne, il

rider dovrà attendere nuove chiamate dalla centrale operativa e prepararsi a prendere altre ordinazioni fino al termine del proprio turno di lavoro.¹¹

1.2. La qualificazione dei riders

Il diffondersi di nuove forme di economia legate all'innovazione tecnologica e l'ingresso sulla scena di nuovi attori, come le piattaforme digitali, in grado di influenzare e cambiare i basilari riferimenti categorici del diritto del lavoro, creano problemi di qualificazione dei rapporti e propongono nuove questioni legate alla qualificazione.

Se da un lato i *rider*s sono liberi di scegliere quando, se lavorare e per quanto tempo, dall'altro lato essi accettano le condizioni contrattuali e di pagamento imposte dalle piattaforme, non hanno alcuna capacità negoziale, devono rispettare gli ordini e le direttive impartite e sono costantemente sottoposti ad un controllo da parte delle piattaforme e nel caso in cui lavorino a cottimo possono ritenersi "assunti" solamente quando qualcuno ordina un prodotto o servizio e "licenziati" immediatamente dopo senza sapere se il minuto successivo avranno o meno un lavoro. Nonostante le condizioni precarie questi lavoratori vengono solitamente inquadrati, come evidenziato nei paragrafi precedenti come lavoratori autonomi. Le piattaforme dichiarano di svolgere un servizio di informazione e di intermediazione tra il consumatore finale e il *rider* che consegna il prodotto e non risultano pertanto né come committenti né come datori di lavoro, tranne in alcuni casi. L'urgenza di un'adeguata tutela contrattuale per i lavoratori di questo settore è palese, soprattutto alla luce del fatto che gli individui che svolgono il lavoro di *rider* sono sempre di più.

Nel tentativo di individuare una possibile soluzione al problema qualificatorio, un primo istinto è quello di ricondurre i *rider* all'interno di una categoria contrattuale già esistente, scegliendo tra subordinazione e autonomia.¹²

In questo paragrafo, si cercherà di esaminare quelli che sono stati i tentativi di regolamentazione da parte del legislatore nazionale e internazionale.

¹¹ Cavallini G., *Foodora, Deliveroo & Co: le fattispecie delle gig-economy italiana tra previsioni contrattuali ed effettive modalità di esecuzione del rapporto*.

¹² Cagnin V., *Gig- Economy e la questione qualificatoria dei gig-workers uno sguardo oltre confine*, Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme a cura di A. Perulli, Wolters Kluwer; Perulli A., *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro verso un nuovo sistema di tutele?*, Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme a cura di A. Perulli, Wolters Kluwer.

1.2.1 La questione qualificatoria a livello internazionale

Negli ultimi anni, in diversi paesi si sono presentati davanti alle Corti casi in cui i lavoratori chiedevano il riconoscimento del loro *status* di lavoratore subordinato da parte delle compagnie per cui prestavano servizio mezzo piattaforma digitale in qualità di lavoratore autonomo.

Il primo caso celebre fa riferimento alla sentenza della Commissione Lavoro dello Stato della California, che nel giugno del 2015 ha riconosciuto ad un autista di Uber lo stato di *employee*, ovvero di lavoratore subordinato.¹³ Gli elementi decisivi al fine della qualificazione come lavoratore subordinato sono stati: l'obbligo di dotazione di un cellulare e di un veicolo con meno di dieci anni, l'onere di sottoscrivere un'assicurazione di responsabilità civile con una copertura minima di un milione di dollari, la disattivazione dell'account o meglio il licenziamento a fronte di una valutazione media di soddisfazione da parte del cliente inferiore a 4.6/5 punti e la mancata capacità di negoziare in termini di remunerazione.

In Gran Bretagna a pochi mesi di distanza sono intervenute due sentenze: una relativa ai *drivers* di Uber nell'ottobre del 2016,¹⁴ e una relativa ad una fattorina di CitySprint per la consegna a domicilio dei pasti in bicicletta nel gennaio del 2017.¹⁵ In entrambi i casi i giudici hanno ritenuto opportuno inquadrare i lavoratori, finora qualificati come *ployed*, come dei *workers*, ai sensi dell'*Employment Right Act* del 1996. I *workers* sono una categoria intermedia tra il lavoratore subordinato ed autonomo simile al nostro concetto di parasubordinazione, che godono di tutele normalmente riconosciute ai lavoratori subordinati, come ad esempio: reddito minimo nazionale, le leggi antidiscriminazione, ferie annuali e orari di lavoro. Mentre non sono protetti ad esempio in materia di licenziamento ingiustificato.¹⁶

In Francia la questione qualificatoria ha trovato accoglimento non solo in sede giudiziaria ma anche in sede legislativa, ed in particolare, *Loi Travail* dell'8 agosto 2016¹⁷ ha riconosciuto delle tutele minime ai lavoratori delle piattaforme definendoli come

¹³Labour Commissioner of State of California, *Berwick V. Uber Technologies, Inc.* 3 June 2015.

¹⁴ Employment Tribunals London, 28 ottobre 2016, *Uber London Ltd-Uber Britannia Ltd/Y. Aslam-J/Farrar* (Case 2202550/2016, 20 ottobre 2016).

¹⁵ *Dewhurst v CitySprint UK ltd* (Case 2202512/2016, 5 gennaio 2017).

¹⁶ Pietrogiovanni V., *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, Labour & Law Issues, vol.5, no.1, 2019.

¹⁷ C. 434/14, p.39.

“prestatori di servizi autonomi”. Sono garantiti al prestatore una serie di diritti sociali individuali e collettivi, normalmente non riconosciuti ai lavoratori autonomi come l’assicurazione sociale in caso di infortuni e malattie professionali, il diritto di organizzazione sindacale, l’indennità di disoccupazione per gli individui che perdono le occasioni di operare sul mercato attraverso piattaforme digitali. Sempre in Francia, la Corte di Cassazione¹⁸ si è pronunciata nel marzo del 2020 a favore della subordinazione del rapporto di lavoro di un autista di Uber decisa dalla Corte d’appello di Parigi.¹⁹ Riprendendo un ragionamento condiviso dalla Corte di giustizia europea²⁰ e da sentenze di altri ordinamenti in riferimento alla società Uber, la Corte francese ha evidenziato che il prestatore di lavoro non è un *partner* commerciale, ma anzi, al momento della stipula del contratto, egli aderisce ad un servizio di trasporto organizzato interamente da Uber attraverso la piattaforma digitale e i sistemi di elaborazione algoritmici. L’autista non ha la possibilità di crearsi una sua rete di clientela né di determinare liberamente le tariffe da applicare, ma colloca la propria attività lavorativa all’interno di un quadro di regole determinato dall’esterno.²¹

In Spagna la Corte Sociale di Madrid²² nel 2018 in merito ad un ricorso dei fattorini di Glovo, i quali chiedevano di essere qualificati come lavoratori subordinati, in un primo momento, aveva deciso che i fattorini fossero lavoratori autonomi, in virtù della libertà in capo al *riders* di collocarsi nel giorno e nella fascia oraria di lavoro preferita. Qualche tempo più tardi, altra e maggioritaria giurisprudenza spagnola, di primo e di secondo grado hanno invece riconosciuto il rapporto che intercorre tra *rider* e piattaforma come un rapporto di lavoro subordinato facendo leva sul concetto di libertà oraria ed evidenziando che la libertà di scelta della fascia oraria dipende da un sistema di punteggi che obbliga il lavoratore a piegarsi alle richieste del *business* se desidera avere un riscontro redditizio dal proprio operato. In questo modo, i fattorini tendono a competere tra di loro per ottenere le fasce orarie migliori, che secondo i giudici in questione non sarebbero compatibili con la vita personale degli individui.²³

¹⁸Cour de cassation, Chambre sociale, 4 marzo 2020, n. 374.

¹⁹Cour d’appel de Paris, Pole 6 - Chambre 2, 10 gennaio 2019 n. 18-08357.

²⁰ Pacella G., *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, Labour & Law Issues, vol. 6, no.1, 2020.

²¹ Donini A., *Secondo la Cassazione francese Uber è datore di lavoro*, Labour & Law Issues, vol.6, no.1, 2020.

²² Sentenza n. 284 del 3 settembre 2018, Corte Sociale di Madrid.

²³Juzgado de lo Social de Gijón, 20 febbraio 2019, n. 61; Pacella G., *Il Tribunale Supremo spagnolo ci insegna qualcosa di nuovo sul lavoro dei riders e anche sulla subordinazione del XXI secolo*, Labour & Law Issues, vol.6, no2,2020.

Alla luce di quanto sopra riportato si evince che, salvo rare eccezioni, nessun stato si è mosso attivamente per cercare di qualificare dal punto di vista legislativo questa tipologia atipica di lavoratori. La giurisprudenza ha tentato di qualificare i lavoratori delle piattaforme attribuendogli in alcuni casi la natura di lavoratori subordinati ed in altri casi quella di lavoratori autonomi, cercando comunque di ampliare o meglio di garantire delle tutele minime.

1.2.2 La questione qualificatoria a livello nazionale

Fin dal 900 le tipologie di lavoro prevalenti in Italia erano quelle del lavoro subordinato regolato dall'articolo 2094²⁴ c.c. e di lavoro autonomo regolato dall'articolo 2222 c.c.

Con l'innovazione tecnologica e la nascita di nuove forme di lavoro atipiche il confine tra subordinazione e lavoro autonomo è diventato sempre più incerto e questi cambiamenti hanno portato ad un mutamento del diritto del lavoro, che si è progressivamente discostato dal tradizionale binario di subordinazione e autonomia portando alla nascita di nuove fattispecie di lavoro.

Prima di individuare quelli che sono stati gli interventi del legislatore in tema di qualificazione dei *riders* è bene dare una definizione di lavoro subordinato e autonomo.

L'articolo 2094 del c.c. dà una definizione di lavoro subordinato ed in particolare di prestatore di lavoro subordinato: *“È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”*.

Il contratto di lavoro subordinato crea una situazione giuridica di soggezione e di dipendenza del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, il quale ha la facoltà di impartire ordini al lavoratore subordinato circa l'esecuzione dell'attività lavorativa (potere direttivo e organizzativo) e di controllare l'esatto adempimento (potere di controllo).²⁵

²⁴ Romei R., *Il diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2007; Lunardon F., *La subordinazione*, in *Diritto del lavoro*, Commentario diretto da F. Carinci, Torino, 2007.

²⁵ Cester C., *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, in F. Carinci, *Diritto del Lavoro*, Commentario, Torino, 1998; Mengoni L., *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, 1986; Sciotti R., *Brevi note sulle tecniche metodologiche di qualificazione del rapporto di lavoro*, *Diritto del lavoro*, 1997; Nogler L., *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, 1990; Proia G., *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, *Arg. Dir. Lav.*, 2002.

Il concetto cardine del lavoro subordinato è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e la stessa Cassazione civile stabilisce che *“il carattere distintivo essenziale del rapporto di lavoro subordinato è costituito dalla sussistenza di un vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro”*.²⁶ Attorno a questo concetto, ruotano quello di “collaborazione” da intendersi come disponibilità continuativa del prestatore di lavoro e quello di “dipendenza”, che esprime invece la subordinazione socioeconomica del lavoratore nei confronti del titolare di mezzi di produzione, anche se il potere direttivo rimane il principale criterio per identificare un rapporto di lavoro subordinato e per distinguere la subordinazione dal lavoro autonomo. Il Codice civile nell'articolo 2222 dà infatti, una nozione negativa di lavoro autonomo, descritta come una prestazione svolta senza vincolo di subordinazione, vale a dire che il lavoratore non viene assoggettato alla direzione del soggetto a cui favore è resa la prestazione, inoltre la prestazione è resa in assenza (o in presenza limitata) degli indici di subordinazione.²⁷

Le trasformazioni economiche ed organizzative dei sistemi produttivi hanno portato alla nascita di forme di lavoro ibride, collocate in una zona grigia tra subordinazione e lavoro autonomo. Il lavoro parasubordinato è un fenomeno complesso ed ambiguo e sotto il profilo strettamente giuridico la questione più difficile consiste nell'identificare i tratti tipologici del lavoro parasubordinato. Il lavoro parasubordinato è definito dall'articolo 409, n. 3 c.p.c. come una prestazione d'opera coordinata e continuativa prevalentemente personale, non a carattere subordinato. I tratti salienti di questo rapporto di lavoro sono: la prevalente personalità dell'opera, la continuità della prestazione e il coordinamento della prestazione.

Per prevalente personalità dell'opera si intende che l'opera sia svolta dal lavoratore personalmente o con prevalenza personale e con un'organizzazione di mezzi e/o risorse umane limitata. L'elemento della durata costituisce un criterio elastico, la giurisprudenza ritiene essenziale il tratto della durata, in quanto l'attività del prestatore dev'essere svolta rispondendo alle esigenze del committente con riferimento all'esecuzione di un'attività (opera) o ripetizione di più *opere* o all'esecuzione di uno scopo unico che richieda un'attività lavorativa prolungata. Per quanto concerne il tratto del coordinamento della

²⁶ Cass.22 novembre 1999, n.12926, Cass. Tribunale di Bologna sezione Lavoro.

²⁷ Pessi R., *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1989; Perulli A., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, Milano, 1991.

prestazione la legge n.81/2017 ha modificato l'art. 409 n.3 c.p.c. fornendo una nuova definizione e una nuova disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative, in particolare, ha espressamente prescritto che le modalità di coordinamento siano "*stabilite di comune accordo tra le parti*", eliminando ogni possibilità di modifica unilaterale dell'oggetto dell'obbligazione.

Inizialmente i *riders* venivano inquadrati dalle piattaforme di *food delivery* con un contratto di collaborazione, coordinata e continuativa ex art. 409 n. 3 c.p.c. venivano quindi inquadrati nell'alveolo della parasubordinazione, godendo delle tutele previste per i lavoratori autonomi, si tratta pertanto di tutele minime in rapporto alla tipologia di lavoro svolto.

Nel corso degli anni Novanta, in particolare, le collaborazioni coordinate e continuative hanno registrato un'ampia diffusione e hanno rappresentato una via di fuga dalle rigidità del diritto del lavoro subordinato. Il legislatore è più volte intervenuto nel corso degli anni a partire dal 2003, introducendo il contratto a progetto (abrogato poi dall'art. 52, c. 1, del d.lgs. 81/2015) con lo scopo di contrastare l'abuso di utilizzo delle collaborazioni, coordinate e continuative. Il contratto a progetto avrebbe dovuto delimitare i confini del lavoro autonomo genuino e favorire la riconduzione al lavoro subordinato di tutte le false collaborazioni. Questa disciplina però ha sollevato nel corso degli anni numerosi problemi interpretativi e applicativi rivelandosi non idonea al contrasto delle pratiche elusive. Così nel 2015 il legislatore è intervenuto ulteriormente sulla materia delle collaborazioni, con una norma che ha fatto molto discutere: il Jobs Act ed in particolare art. 2 c.1 d.lgs. 81/2015 (d'ora in poi art.2 c.1) che prevede l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato anche "*ai rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro, esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*".²⁸

Su questa norma si è aperto un grande dibattito dottrinale producendo diverse tesi: la prima tesi ritiene che il disposto in esame debba essere considerato come una precisazione della fattispecie di subordinazione di cui art. 2094 c.c., e se così fosse, l'intervento normativo esprimerebbe la volontà di ampliare la sfera di applicazione della subordinazione. La seconda tesi ritiene invece che si tratti di un intervento correttivo/manutentivo sull'art. 2094 c.c., in quanto le collaborazioni etero-organizzate

²⁸ Perulli A., *Le tipologie contrattuali nel diritto del lavoro*, in *Lecture di diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore.

non rientrano nello schema tipico della subordinazione ed il legislatore con questa norma non ha voluto dare una nuova definizione di subordinazione, che continua ad essere regolata dall'art. 2094 c.c., ma bensì creare una sorta di sotto fattispecie volta ad attrarre figure diverse dal lavoro subordinato standard, che si trovano nell'area tra subordinazione e autonomia. L'ultima tesi, più estrema afferma che il disposto in esame sia una "norma apparente",²⁹ che sembra introdurre qualcosa di nuovo, ma in realtà la norma replicherebbe inutilmente i criteri di qualificazione dei rapporti già praticati nel diritto vivente, senza alcuna incidenza sul piano di estensione delle tutele.

L'ipotesi ricostruttiva³⁰ appare non solo maggiormente aderente alla lettura dell'art. 2 c.1, ma anche coerente con la ratio del Jobs Act, volta ad estendere le tutele del lavoro subordinato al di là della subordinazione tradizionale. Pertanto, l'art. 2 c.1, non è affatto una norma apparente, ma può trovare applicazione in molte situazioni di confine o di dubbia qualificazione, come vedremo successivamente.

Il legislatore con il d.l. del 3 settembre 2019, n.101, convertito in legge n. 128/2019, ha modificato l'art. 2. c.1, eliminando il riferimento ai tempi e al luogo di lavoro e aggiungendo che *"Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali"* ampliando così l'applicazione di questo disposto anche ai lavori svolti mediante piattaforme, come il lavoro dei *riders*.³¹

Vediamo ora quali sono le principali differenze tra le collaborazioni coordinate e continuative, d'ora in poi Co. Co. Co. e le collaborazioni etero-organizzate, d'ora in poi Co. Co. Org. Il primo tratto distintivo è il carattere esclusivamente personale della prestazione: il collaboratore organizzato dal committente non può avvalersi a sua volta, di collaboratori, nemmeno quando l'apporto di essi risulta inferiore rispetto allo svolgimento personale della prestazione da parte del collaboratore. L'apporto di collaboratori eliminerebbe il requisito di esclusività della prestazione e sottrarrebbe il rapporto di collaborazione alla disciplina del lavoro subordinato, così come l'esistenza di un'organizzazione di beni e strumenti da parte del lavoratore, sia pure di modeste dimensioni.

²⁹ Tosi P., *L'art. 2 c.1 D.lgs. 81/2015: norma apparente?* Arg. Dir. Lav., 2015.

³⁰ Perulli A., *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *Tipologie contrattuali e discipline delle mansioni* a cura di L. Fiorilli, Giappichelli, Torino, 2015.

³¹ Razziolini O., *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2014; P. Ichino, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1989.

Il secondo tratto distintivo riguarda la continuità delle prestazioni di lavoro, le Co. Co. Org. sono rapporti di durata nei quali assume rilievo la prestazione lavorativa, mentre le Co. Co. Co. sono prestazioni di opera. Il terzo tratto è quello della etero-organizzazione ad opera del committente delle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro per quanto riguarda le Co. Co. Org., mentre nelle Co. Co. Co. le modalità di esecuzione della prestazione sono stabilite di comune accordo tra le parti.

Per quanto riguarda invece le tutele riconosciute ai *riders* è possibile dire che i *riders* qualificati come Co. Co. Co. godono delle tutele minime previste per il lavoro autonomo, mentre quelli qualificati come Co. Co. Org. godono delle tutele previste per i lavoratori subordinati. Per questo motivo il legislatore è intervenuto anche su questo fronte con il Capo V bis del d.lgs. n. 81/2015 (introdotto dal d.l. 101/2019, convertito con la legge n. 128/2019), in cui è incluso l'art. 47 bis, che si occupa di fissare i livelli minimi di tutela che valgono *“per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano con l'ausilio di velocipedi o veicolo a motore (...) attraverso piattaforme anche digitali”*, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2, c.1. del medesimo d.lgs. Ne deriva che tutto il Capo V bis stabilisce un sistema basilare di tutele che si applicano a prescindere dalla qualificazione del rapporto di lavoro e quindi anche nel caso di rapporti di Co. Co. Co. ex art. 409 n. 3 c.p.c. e sempre facendo salve le maggiori tutele riconosciute dall'art. 2 c.1. d.lgs. 81/2015 e dall'art. 2094.³²

Di seguito vengono riportate le tutele e i diritti riconosciuti:

L'art. 47 ter riconosce il diritto alla stipula di un contratto formale nel quale le condizioni contrattuali devono essere approvate per iscritto, il diritto di ricevere ogni informazione utile sulle condizioni applicabili al contratto per la tutela degli interessi dei *riders*, dei loro diritti e della loro sicurezza, con la facoltà di rivolgersi all'ispettorato territoriale del lavoro affinché intimi al committente di fornire informazioni entro quindici giorni, infine il diritto a ricevere un'indennità risarcitoria in caso di violazione del requisito di forma; L'art. 47 quarter prevede che i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono

³² Perulli A., *Le tipologie contrattuali nel diritto del lavoro*, in *Lecture di diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, 2019;

Santorio- Passarelli G., *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 2)*, in *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n.81 le tipologie contrattuali e lo jusvariandi* a cura di Franco Carinci, ADAPT Labour Studies;

Barbieri M., *Dalla subordinazione dei ciclofattorini*, Labour & Law Issues, vol.5, no.2, 2019.

determinare il compenso complessivo, tenendo conto delle modalità di svolgimento della prestazione. Il comma 2° stabilisce inoltre, che in difetto della stipula i lavoratori di cui all'art. 47 bis non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate ma dev'essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellati stabiliti dai contratti collettivi nazionali di settori affiliati o equivalenti. Inoltre, dev'essere garantita un'indennità non inferiore al 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività e in condizioni meteorologiche sfavorevoli;

L'art. 47 quinquies sancisce l'applicazione della disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e della dignità del lavoratore prevista per i lavoratori subordinati. Sancisce inoltre, il divieto per le piattaforme di escludere o ridurre le occasioni di lavoro a seguito dalla mancata accettazione della prestazione;

L'art. 47 sexies riconosce la tutela alla privacy in conformità a quanto previsto dal regolamento UE 2016/679 e dal d.lgs. 196/2003 e successivamente modificato;

Infine, l'art. 47 septies sancisce l'obbligatorietà della copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, con conseguente obbligo della piattaforma a provvedere a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal D.P.R. n.1124/1965 e a garantire il rispetto delle norme in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008.³³

1.3. La questione qualificatoria e le risposte della giurisprudenza: tre sentenze a confronto

Il legislatore negli ultimi anni è intervenuto per cercare di colmare le lacune in merito alla qualificazione dei *riders*. Il suo operato è stato talvolta criticato, tanto che la dottrina giuslavoristica ha più volte manifestato un senso di "smarrimento",³⁴ "spaesamento"³⁵ e "disorientamento"³⁶, causato da un groviglio di tutele, che hanno determinato un enigma

³³ Spinelli C., *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, Labour & Law Issues, vol. 6, no. 1, 2020;

Rota A., *La tutela prevenzionistica dei riders nella legge 128/2019*, Labour & Law Issues, vol. 6, no.1, 2020;
Tosi P., *La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative*, 14 gennaio 2021.

³⁴ Marazza M., *Jobs Act e prestazioni d'opera organizzate*, Giustizia Civile, 2016.

³⁵ Magnani M., *Subordinazione, etero organizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, Diritto delle Relazioni Industriali, 2020, 105.

³⁶ Treu T., *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, Diritto del lavoro e delle relazioni industriali, 2015.

normativo. Per cercare di fare luce sulla questione, in questo paragrafo verranno analizzati tre casi molto importanti e le relative sentenze nazionali.³⁷

1. Il caso FOODORA

Nel 2016, in seguito a scioperi con i quali si rivendicava una retribuzione migliore, alcuni fattorini legati alla piattaforma di *food delivery* Foodora da un contratto di Co. Co. Co. si sono visti negare il rinnovo del contratto. Cinque di questi, si sono rivolti agli avvocati Sergio Bonetto e Giulia Druetta, al fine di chiedere la condanna della piattaforma Foodora:

- Alla corresponsione delle somme a loro dovute a titolo di differenze retributive dirette e indirette e competenze di fine rapporto in forza dell'inquadramento nel V livello CCNL logistica o nel VI livello del CCNL terziario;
- Al ripristino del rapporto di lavoro e al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento 30 novembre 2016 a quella dell'effettivo ripristino, previo accertamento della nullità, inefficacia o illegittimità del licenziamento;
- Al risarcimento del danno subito per la violazione da parte del datore di lavoro della normativa in materia di privacy, sia per quanto concerne l'accesso ai dati personali che per quanto concerne il controllo a distanza;
- Al risarcimento del danno subito per la violazione da parte del datore di lavoro delle disposizioni di cui all'art. 2087 c.c. (tutela delle condizioni di lavoro) e per la mancanza di un'adeguata tutela antinfortunistica.³⁸

I giudici di primo grado di Torino, in un primo momento hanno analizzato le modalità di reclutamento dei *riders*, di svolgimento della prestazione e i tratti salienti del contratto, che vengono riportati di seguito.

Dopo aver compilato un questionario sul sito della società, i *riders* venivano convocati per un primo colloquio durante il quale venivano loro spiegate le modalità di esecuzione dell'attività e veniva loro richiesto di dotarsi di una bicicletta o altro mezzo di trasporto e di uno smartphone. In un secondo momento i *riders* sottoscrivevano un contratto di collaborazione coordinata e continuativa e venivano loro consegnati i dispositivi di sicurezza: casco, maglietta, giubbotto, luci e l'attrezzatura per il trasporto del cibo: piastra di aggancio e box. Il contratto sottoscritto era dunque un contratto di collaborazione

³⁷ Pilati A., *Le collaborazioni organizzate dal committente e le incertezze della giurisprudenza sul lavoro tramite piattaforma*, Labour & Law Issues, vol.7, no.2, 2021.

³⁸ Sentenza n.778/2018 pubbl. il 7/05/2018 RG. N. 4764/2017 Tribunale Ordinario di Torino.

coordinata e continuativa, prevedeva che il *rider* fosse libero di candidarsi o meno per una specifica corsa a seconda delle disponibilità e delle esigenze di vita. Il lavoratore si impegnava ad eseguire le consegne avvalendosi della propria bici. Il contratto prevedeva che il collaboratore agisse in piena autonomia, senza alcun vincolo di subordinazione, potere gerarchico o disciplinare da parte del committente, ma era tuttavia necessario un coordinamento generale con l'attività stessa del committente. Era prevista la possibilità di recedere liberamente dal contratto anche prima della scadenza concordata, con una comunicazione mezzo raccomandata con trenta giorni di anticipo. Il lavoratore una volta candidato per la corsa si impegnava ad effettuare la consegna tassativamente entro trenta minuti dall'orario indicato per il ritiro del cibo, pena l'applicazione di una penale a suo carico di 15 euro. Il compenso orario era di 5,60 euro al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali per ogni ora di disponibilità. Il collaboratore doveva provvedere ad inoltrare all'INPS la domanda di iscrizione alla gestione separata e il committente doveva provvedere al versamento del relativo contributo. Infine, il committente doveva provvedere all'iscrizione del collaboratore all'INAIL.

La gestione del lavoro avveniva mediante piattaforma multimediale e il *rider* poteva dare la propria disponibilità per vari *slot* temporali. Una volta assegnati i turni, il *rider* doveva presentarsi nel luogo indicato per effettuare le consegne, effettuare il *login* e avviare la geolocalizzazione. Il *rider* riceveva quindi sull'*app* la notifica dell'ordine con indicato l'indirizzo del ristorante. Accettato l'ordine, il *rider* doveva recarsi con il proprio mezzo al ristorante, prendere in consegna i prodotti, controllare la corrispondenza con l'ordine, comunicare tramite l'*app* il buon esito di verifica, consegnare l'ordine al cliente e confermare di aver regolarmente effettuato la consegna.

Il Tribunale di Torino con la sentenza n. 778/2018 ha respinto tutte le domande proposte dai ricorrenti.

In particolare, per quanto riguarda la questione qualificatoria, i ricorrenti hanno sostenuto che la piattaforma Foodora avrebbe loro impartito le direttive tecniche dettagliate in ordine all'intero iter relativo alla consegna attraverso:

- La determinazione del luogo e orario di lavoro;
- La verifica della presenza dei *riders* nei punti di partenza e dell'attivazione del loro profilo sull'*app*;
- Il richiamo dei lavoratori che tardavano ad accettare l'ordine;

- La necessità, in caso di impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa, di inoltrare ai superiori la richiesta di riassegnazione dell'ordine;
- L'obbligo di effettuare le consegne dei prodotti in tempi prestabiliti e seguendo il percorso suggerito attraverso il GPS della stessa app;
- Lo svolgimento di attività promozionali del *brand* Foodora;
- L'esercizio del potere di controllo e di vigilanza, attraverso il monitoraggio della produttività dei singoli lavoratori.

Il Giudice di Torino non ha ritenuto che tali circostanze fossero determinanti ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato, giustificando la decisione e sottolineando la piena libertà dei ricorrenti nel dare o meno la propria disponibilità per uno dei turni indicati. Inoltre, il Giudice ha ritenuto irrilevante il fatto che i ricorrenti non avessero la possibilità di rifiutare la consegna perché c'era solamente un tasto per accettare l'ordine e se non veniva premuto l'applicazione continua a suonare.

Infine, la verifica della presenza dei *riders* nei punti di partenza e l'attivazione del loro profilo sull'applicazione, secondo il Giudice rientrava a pieno titolo nell'ambito del coordinamento, in quanto Foodora aveva la necessità di sapere su quanti *riders* poteva effettivamente contare per le consegne, considerando anche il fatto che un numero non trascurabile di lavoratori dopo l'inserimento nel turno non si presentava per rendere la prestazione, senza alcuna comunicazione preventiva.

I ricorrenti hanno anche invocato l'applicazione della norma di cui all'art.2 del D.lgs. 81/2015, che nella prima formulazione, come visto nel paragrafo precedente, richiedeva che le modalità di esecuzione della prestazione fossero organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Il Giudice di primo grado ha difeso la società Foodora ritenendo che la norma in oggetto dispone che la disciplina del rapporto di lavoro subordinato sia applicata alle diverse tipologie di rapporto di lavoro quando le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro, secondo il Giudice è quindi necessario che il lavoratore sia sottoposto al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro e non è sufficiente che tale potere si estrinsechi solo con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Pertanto, il Giudice di primo grado ha respinto anche questa domanda.

I *riders* di Foodora dopo la sentenza di primo grado hanno deciso di riproporre la questione al Giudice di secondo grado, il quale con la sentenza n.26/2019 pubblicata il 4

febbraio 2019, ha affrontato apertamente la questione riguardante le nuove forme di lavoro tipiche della *gig economy*.

Il Giudice di secondo grado conferma la decisione del Giudice di primo grado per quanto concerne la qualificazione dei *riders* come lavoratori non subordinati. Mentre per quanto riguarda la seconda questione sull'applicazione dell'art. 2 del D.lgs. 81/2015, il Collegio non condivide quanto affermato dal Giudice di primo grado. Secondo il Collegio la norma in oggetto individua un terzo genere, che si pone tra il rapporto di lavoro subordinato disciplinato dall'art. 2094 c.c. e la collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c., introdotta dal legislatore proprio per garantire a questa tipologia di lavoratori maggiori tutele. Il legislatore con l'art. 2 c.1 ha introdotto un concetto di etero organizzazione in capo al committente, il quale ha dunque il potere di determinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa del collaboratore e pertanto anche la possibilità di stabilire i tempi e i luoghi di lavoro.

Un altro aspetto molto importante che esamina il Collegio è il carattere della continuità della prestazione, che secondo il Collegio dev'essere valutato tenendo conto della funzione di tutela della norma e della peculiarità dei rapporti di lavoro.³⁹ Tenuto conto delle modalità di esecuzione della prestazione, il Collegio ha ritenuto che la domanda dei ricorrenti di qualificare il loro rapporto di lavoro come una collaborazione etero organizzata sia stata accolta.⁴⁰

Le conclusioni a cui giunge la Corte di Appello di Torino sono state sottoposte a critica, in quanto l'approccio utilizzato dalla Corte, concentrato sul solo elemento della obbligatorietà della prestazione, preclude di prendere in considerazione un diverso inquadramento del rapporto di lavoro dei *riders*. Nel caso in cui la Corte avesse esaminato nel complesso gli elementi utili alla qualificazione del rapporto e fosse emersa l'effettiva natura subordinata del rapporto nella fase di esecuzione della prestazione, il rapporto stesso poteva essere ricondotto alla figura del lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata. Nel caso dei *riders* la sequenza immaginabile sarebbe la seguente: il lavoratore comunica la propria disponibilità a lavorare in certi turni predisposti dall'azienda; il datore formula l'offerta per alcuni turni e il lavoratore accetta presentandosi al turno e ricevendo, previo *login*, le istruzioni per il ritiro e la consegna

³⁹ De Luca Tamajo R., *La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, Lavoro Diritti Europa, n.1/2019;

⁴⁰ Sentenza n. 26/2019 pubbl. il 4/02/2019 RG n. 468/2018 Corte d'Appello di Torino

della merce. Attraverso la mancata presentazione o la rinuncia preventiva il lavoratore manifesta l'indisponibilità alla chiamata. Infine, l'eventuale presenza di sanzioni in caso di rifiuto dell'offerta può far propendere per la configurazione di un contratto di lavoro intermittente con obbligo di risposta. La scelta della Corte d'Appello assume un significato diverso se si procede con la lettura della seconda parte, in cui i giudici cercano di valorizzare il ruolo dell'art. 2, d.lgs. 81/2015 al fine di riconoscere un'adeguata tutela ai *riders*. In particolare, la Corte abbandona la tesi che vede l'art. 2 c.1 del d.lgs. 81/2015 quale "norma apparente" ascrivendo il rapporto di lavoro dei *riders* all'interno delle collaborazioni etero organizzate, continuative ed esclusivamente personali, specificando che la natura del rapporto rimane autonoma, nonostante l'estensione della disciplina del lavoro subordinato disposta dallo stesso art. 2 c.1.⁴¹

Anche la Suprema Corte con la sentenza n.1663/2020 ha riconosciuto ai lavoratori la piena tutela della subordinazione riscontrandone i presupposti nell'art. 2 d.lgs. 81/2015 e diversamente da quanto stabilito dalla Corte d'Appello di Torino, la Corte Suprema non ritiene necessario inquadrare la fattispecie litigiosa come intermedia tra autonomia e subordinazione, ma più semplicemente la Corte ritiene che al verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate dall'art. 2 c.1 del d.lgs. 81/2015, la legge ricollegghi imperativamente l'applicazione della disciplina della subordinazione non creando dunque una nuova fattispecie.⁴²

Con le sentenze della Corte d'appello di Torino e della Corte Suprema, le tesi che ritenevano che l'art.2 c.1 del d.lgs. 81/2015 fosse una "norma apparente" sono state smentite.⁴³

2. Il caso Glovo

Un *riders* della piattaforma spagnola Glovo è ricorso al Tribunale di Palermo sostenendo di aver prestato attività lavorativa come ciclofattorino fino al 3 marzo 2020 e di essere stato disconnesso dalla piattaforma e mai più riconnesso alla medesima. Alla luce dei fatti, il *riders* impugna la condotta della piattaforma quale licenziamento orale, discriminatorio e ritorsivo. Il *riders* inoltre, rivendica la natura subordinata del rapporto di lavoro, in ragione delle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa chiedendo al

⁴¹ Novella M., *il rider non è lavoratore subordinato ma è tutelato come se lo fosse*, Labour & Law Issues, vol. 5, no, 1, 2019.

⁴² Sentenza n.1663/2020 pubbl. il 24/01/2020 RG n. 11629/2019 Corte Suprema di Cassazione

⁴³ Carinci F., *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass.24 gennaio 2020, n. 1663*, Lavoro Diritti Europa, 23 marzo 2020.

Giudice di Palermo in via principale la qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato o in alternativa la qualificazione come collaborazione etero organizzata di cui all'art. 2 c.1 d.lgs. 81/2015, con la conseguente applicazione della disciplina del lavoro subordinato alla luce di quanto pronunciato dalla Cassazione con la sentenza 1663/2020, analizzata nel paragrafo precedente.

Sono di seguito riportate le modalità di svolgimento della prestazione:

- L'attività è effettuata attraverso il coordinamento di una rete di *riders*, la cui prestazione è costantemente gestita e diretta dalla piattaforma digitale dalla fase iniziale di accettazione dell'ordine, fino alla consegna;
- Il ciclo produttivo è regolato da un algoritmo che sulla base delle previsioni statistiche calcola il fabbisogno di manodopera;
- La distribuzione del lavoro tra i *riders* avviene solo attraverso la piattaforma digitale controllata e gestita dall'algoritmo, il quale vigila sul sistema di pianificazione, distribuzione e gestione dei flussi di lavoro tra i *riders*;
- I *riders* per svolgere la propria attività devono registrarsi sulla piattaforma, installare sul proprio *smartphone* un *software* o *app* fornito dalla società e creare il proprio profilo personale;
- L'*app* installata controlla a distanza la geolocalizzazione e il livello di carica di batteria dello *smartphone* del *rider*, inibendo l'accesso alla sessione di lavoro se la carica è inferiore al 20% o se la geolocalizzazione è fuori dall'area di lavoro;
- L'applicativo della società costringe i *riders* a seguire le istruzioni del *software* per tutta la durata della prestazione;
- I *riders* stipulano dei contratti di lavoro autonomo con la piattaforma;
- La società consegna al *rider* un porta cellulare, una borsa termica con il logo dell'azienda, un *power bank* e un manuale con le istruzioni da seguire per svolgere l'attività lavorativa;
- Il raggiungimento del numero di *riders* predeterminato dall'algoritmo per ogni sessione di lavoro viene ottenuto attraverso uno scaglionamento nel tempo della facoltà di prenotare i turni di lavoro. I *rider* a seconda del giudizio di produttività accedono a diverse fasce orarie di prenotazione e man mano saturano i turni lavorativi rendendoli indisponibili per altri *riders*;
- L'accesso prioritario del *rider* alle prenotazioni si basa su un modello penalizzante. Il *rider* è costantemente giudicato dall'algoritmo che, attribuendo un punteggio,

determina l'accesso prioritario alla prenotazione, dando priorità ai *riders* con un punteggio di eccellenza;

- Le sessioni di lavoro sono disponibili prima per i lavoratori con maggior punteggio di eccellenza e successivamente agli altri;
- I *rider* non sono liberi di prenotare tutte le sessioni disponibili, ma ricevono una comunicazione sul proprio *smartphone* che li informa in base al punteggio posseduto, l'orario a partire dal quale potranno prenotare le sessioni di lavoro della settimana successiva;
- La società esercita un potere sanzionatorio ai *riders* che non rispettano il modello lavorativo a loro imposto e in alcuni casi opera una diminuzione di punteggio con la conseguente retrocessione nella priorità della prenotazione delle sessioni di lavoro;
- Il *rider* che cancella la prenotazione della sessione di lavoro senza il rispetto del preavviso di tre ore imposto dalla piattaforma subisce una penalizzazione del punteggio;
- Nel giorno e all'ora prenotata il *rider* deve: recarsi nella zona di lavoro, effettuare il *login*, attivare la geolocalizzazione e attendere l'arrivo degli ordini mediante notifica sull'*app*. Una volta ricevuto l'ordine il *rider* dovrà recarsi nel punto di ritiro e procedere poi con la consegna. Il *software* organizza il lavoro del *rider* indicandogli il percorso ottimale. La piattaforma non consente l'accettazione separata degli ordini raggruppati e impone la sequenza delle consegne;
- Il *rider* ha tre canali di interazione con la piattaforma: *e-mail*, *chat* e assistenza in ufficio. Durante la sessione di lavoro in caso di problemi il *rider* può contattare la piattaforma mediante *chat*;
- La società impone ai *rider* il tipo di contratto e le condizioni economiche e non prevede nessuna forma di trattativa diretta;
- I *rider* percepiscono un compenso a cottimo predeterminato dalla piattaforma, che varia di città in città, integrato su base chilometrica e da un *forfait* per i tempi di attesa, senza possibilità di negoziazione. Per quanto concerne il *rider* di Palermo in questione veniva pagato 1,75 euro a consegna e 0,45 euro per ogni kilometro considerando una distanza totale calcolata in automatico dal sistema in base a due itinerari. Erano previsti alcuni bonus, ad esempio, in caso di pioggia pari ad 1,20 euro.

Il ricorrente lamentava il blocco ingiustificato del suo account per i giorni di lavoro dal 23 al 26 gennaio 2020, blocco che gli aveva impedito di prenotarsi e dunque di svolgere il lavoro. Il ricorrente ha inoltre evidenziato che il blocco dell'account non era isolato, in quanto dal 29 aprile al 13 maggio dello stesso anno era rimasto privo di ordini per due settimane consecutive.

In via principale, il ricorrente richiede di accertare e dichiarare la natura subordinata o etero organizzata ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 81/2015 del rapporto di lavoro.

Il Giudice di Palermo per decidere la causa parte da una lunga analisi di precedenti giurisprudenziali nazionali e internazionali ed in particolare si rifà alla nota sentenza della Suprema Corte di Cassazione n.1663/2020, precedentemente trattata, ed evidenzia il fatto che con riferimento al caso Foodora, i Giudici di Torino hanno escluso i caratteri di etero direzione in virtù della presenza di libertà decisionale da parte dei *riders*, rilevando quindi una forma di etero collaborazione e non di etero-direzione. Il Giudice di Palermo non manca però di sottolineare come *“la libertà di decidere se e quando lavorare, che sarebbe attribuita ai fattorini di Glovo secondo la convenuta, ove effettiva, dall'altra parte, secondo la Corte di Giustizia, osta al riconoscimento della natura subordinata del rapporto”*,⁴⁴ il Tribunale di Palermo prosegue ritenendo che non solo nella fattispecie concreta sia presente l'etero organizzazione ma anche una forma di eterodirezione, infatti la libertà del ricorrente di scegliere se e quando lavorare, sulla quale si fonda appunto la natura autonoma della prestazione, secondo il Giudice di Torino non è reale, ma apparente e fittizia. Secondo l'organo giudicante, il *rider* di Glovo non può effettivamente lavorare quando vuole, può al massimo scegliere di prenotarsi per i turni che la piattaforma mette a disposizione in ragione del suo punteggio. E anche qualora il *rider* si presenti per la prestazione negli *slot* selezionati, egli effettuerà la consegna solo se l'algoritmo lo selezionerà per svolgere il lavoro. A detta del Giudice non c'è libertà di decidere in capo al *rider*. Il Giudice, inoltre, ritiene che il *rider* fosse soggetto ad un vero e proprio potere disciplinare da parte della piattaforma sulla base del fatto che il punteggio di eccellenza veniva utilizzato per premiare e/o punire i *riders* che si fossero o non si fossero conformati alle indicazioni del committente ed inoltre, la diminuzione del punteggio si risolveva in una diminuzione di occasioni di lavoro. Il Giudice ha ritenuto

⁴⁴ Sentenza n. 3570/2020 pubb. Il 24/11/2020 RG n.7283/2020 Tribunale di Palermo

pertanto che la diminuzione di punteggio operata dalla piattaforma sia una vera e propria sanzione disciplinare atipica.⁴⁵

Sulla base di ciò il Tribunale di Palermo ha dichiarato con la sentenza n.3570/2020 pubblicata il 24 novembre 2020 la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra la società Glovo e il ricorrente. Condannando la piattaforma al pagamento delle differenze retributive derivanti dall'applicazione al rapporto di lavoro del CCNL Commercio. Infine, ritenendo la sospensione dell'account alla stregua di un licenziamento nullo, il Giudice ha ordinato la reintegrazione del *rider* con condanna della società al pagamento delle retribuzioni spettanti dalla data del licenziamento a quella di effettiva reintegra.

3. Il caso Deliveroo

Il *rider* aveva stipulato in data 14 ottobre 2018 con Deliveroo Italia S.r.l. un "contratto denominato "contratto di lavoro autonomo" avente ad oggetto servizi quali il prelievo da parte del *rider*, presso ristoranti o altri partner, di cibo preparato caldo/freddo e/o bevande, proposti al *rider* tramite l'applicazione per la consegna di tali ordini per mezzo di bicicletta, motoveicolo, autoveicolo o motociclo ai clienti della convenuta".⁴⁶ Il *rider* si è rivolto al Tribunale di Milano sostenendo la natura subordinata del suo rapporto di lavoro, e in subordine, l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alla stregua dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015.

Il Giudice, in primo luogo, sottolinea che sulla questione della qualificazione del rapporto di lavoro dei *riders* sono intervenute la dottrina, la giurisprudenza di merito e la Cassazione con la sentenza n. 1663/2020, la quale aveva dichiarato i ciclofattorini impiegati nell'organizzazione di Foodora collaboratori etero organizzati ai sensi dell'ex art. 2 d. lgs. 81/2015. La sentenza della Cassazione è stata ripresa anche dal Tribunale di Palermo nella decisione del 24 novembre 2020⁴⁷ ed il modello argomentativo prescelto dal Tribunale di Palermo è stato sposato in seguito anche dal Tribunale di Milano.

⁴⁵ Fava G., *Nota alla sentenza del Tribunale di Palermo n. 3570/2020 pubbl. il 24/10/2020- il rapporto di lavoro dei riders*, Lavoro Diritti Europa, n. 1/2021;

Liaci M., *L'inquadramento dei riders: la dicotomia tra subordinazione e autonomia*, Diritto civile e commerciale, diritto.it, 7 giugno 2021;

Perulli A., *il rider di Glovo: tra subordinazione, etero- organizzazione, e libertà*. Adalbertoperulli.it, 15 aprile 2021;

⁴⁶ Sentenza n.1018/2022 pubbl. il 20/04/2022 RG n. 3081/2019, Tribunale di Milano Sezione Lavoro.

⁴⁷ Barbieri M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, Labour & Law Issues, vol. 6, no. 2, 2020;

Carinci F., *Tribunale di Palermo 24/11/2020 L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, Lavoro Diritti Europa, 14 gennaio 2021.

Quest'ultimo ha impostato il ragionamento sulla nozione prevalente di subordinazione fondata sul criterio di etero direzione. Il Giudice di Milano, dopo i richiami della pronuncia della Cassazione, procede con il riportare le dichiarazioni rese nel corso del processo e a ricostruire i connotati essenziali della prestazione del *rider*, di seguito riportati.

- Il *rider* al momento della stipula del contratto riceve delle credenziali (*login e password*) per accedere all'applicazione scaricata sul proprio smartphone;
- Solo attraverso l'*app*, la consegna viene offerta e può essere accettata dal *rider*;
- Il *rider* accede all'*app* inserendo le proprie credenziali, di volta in volta, se e quando intende offrire il servizio;
- Per poter ricevere proposte, ogni lunedì il *rider* accede all'*app* ed effettua le prenotazioni della sessione di lavoro per la settimana entrante selezionando il giorno e l'ora resi disponibili da Deliveroo nella sezione dell'*app* denominata "calendario";
- Il lunedì è possibile procedere alla prenotazione a decorrere da tre diversi orari: dalle 11:00, dalle 15:00 e dalle 17:00;
- L'accesso alle fasce orarie di prenotazione è consentito da Deliveroo in base ai valori degli indici di prenotazione conseguiti dal lavoratore;
- Nello specifico: a) vi è un indice di "affidabilità", che valuta il numero delle occasioni in cui il *rider*, avendo prenotato una sessione, non ha però effettuato il *login* nei primi 15 minuti della sessione; b) vi è un indice di "partecipazione durante le sessioni con maggiore richiesta di lavoro", che valuta il numero di volte in cui il *rider* si è reso disponibile negli orari della fascia 20.00-22.00 nei giorni dal venerdì alla domenica;
- L'accesso alla fascia oraria di prenotazione delle 11.00 è consentito solo ai *rider* che presentano un valore massimo di predetti indici; i lavoratori con valori inferiori al massimo possono accedere alle prenotazioni solamente dalle ore 15.00, accedono poi alla fascia di prenotazione delle ore 17.00 i *riders* con le statistiche più basse;
- Per poter ricevere proposte il lavoratore deve trovarsi all'interno della zona in cui ha prenotato la sua sessione e, comunque, riceve le proposte in base alla posizione in cui si trova rispetto alla sede del ristorante o del bar;
- Durante la sessione prenotata, il *rider* riceve proposte e può accettarle, ignorarle o rifiutarle;

- Gli indici di prenotazione non sono influenzati se il *rider* rifiuta la proposta né se il *rider* “cancella” una proposta d’ordine che aveva preso in carico;
- Una volta accettato l’ordine, il *rider* esegue il servizio recandosi a ritirare il prodotto presso l’esercizio di ristorazione per poterlo portare in consegna al cliente che ha effettuato l’ordine;
- Il *rider* non riceve indicazioni in merito alle tempistiche in cui effettuare la consegna né sul percorso da seguire;
- Nel corso della prestazione, il *rider* può essere contattato da Deliveroo in caso di anomalie nella consegna;
- Deliveroo, grazie ad un sistema di geolocalizzazione, conosce costantemente la posizione geografica del lavoratore mentre è *online* ed esegue la prestazione.

La ricostruzione dei fatti porta il Tribunale di Milano a ritenere che l’attività lavorativa presenti i connotati propri della subordinazione.⁴⁸

Ad avviso del Tribunale, vi è subordinazione nonostante la piattaforma non mostri di pretendere lo svolgimento della prestazione lavorativa. La subordinazione secondo il giudice attiene al contenuto del rapporto e non ha nulla a che vedere con la facoltà del *rider* di rifiutare la prestazione. Secondo il Tribunale il *rider* inoltre è assoggettato al potere direttivo di Deliveroo, in quanto, ogni condizione d’esecuzione della consegna è determinata unilateralmente dalla piattaforma con conseguente limitazione della libertà esecutiva del lavoratore. Il lavoratore se intende aggiudicarsi la consegna è tenuto a presentarsi fisicamente nella zona in cui si trova il ristorante o al punto di prelievo della merce. In secondo luogo, il lavoratore non è libero di determinare né il come né il quanto della prestazione, è infatti la piattaforma ad obbligarlo a consegnare un pacco per volta ed a decidere quante consegne affidargli. In terzo luogo, la piattaforma per raggiungere la massima efficienza nel servizio commerciale offerto si avvale di algoritmi. Nel caso specifico, Deliveroo si avvale di *Frank* che ha non solo il compito di assegnare le consegne ai *riders* disponibili, ma di elaborare i dati personali dei *riders*: numero di consegne svolte, periodicità, orari, assenza e stilare classifiche fondate sul *rating*. La distribuzione delle consegne non avviene dunque né in modo casuale né secondo logiche distributive paritarie. I *riders* considerati affidabili dalla piattaforma guadagnano il diritto di accesso prioritario alla fase di prenotazione e hanno così maggiori possibilità di vedersi assegnati

⁴⁸ Sentenza n.1018/2022 pubbl. il 20/04/2022 RG n. 3081/2019, Tribunale di Milano Sezione Lavoro.

ordini dalle piattaforme e di poterli svolgere negli orari desiderati. Il Giudice nel corso della sentenza fa un passo avanti rispetto alle sentenze del passato evidenziando che la piattaforma impone ai *riders* dei comportamenti come quello di collegarsi in tempo, trovarsi in zone limitrofe ai ristoranti prima dell'inizio della corsa, lavorare nel week end o in certi *slot* di orari per avere un punteggio di affidabilità maggiore e perciò essendo comportamenti in un certo senso imposti dalla piattaforma, secondo il Giudice di Milano c'è etero direzione. A ragione del fatto che qualora il *rider* non adempia perfettamente alla richiesta esso subisce delle conseguenze, assistendo all'abbassamento del suo *rating*. Infine, il *rider* per tutto il corso dell'esecuzione del rapporto di lavoro è soggetto a un potere di controllo a distanza esercitato dalla piattaforma tramite il GPS.⁴⁹

In conclusione, l'accertamento della subordinazione nel caso in esame è stato effettuato dal Giudice milanese in relazione alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa profondamente etero dirette. È noto, tuttavia, che molte piattaforme del *food delivery*, tra cui Deliveroo hanno deciso (dal 2020 in poi) di cambiare la propria organizzazione, introducendo il c.d. *free login*, con il quale sembrerebbe che la piattaforma abbandoni il sistema delle prenotazioni anticipate consentendo ai *riders* di partecipare ad una sorta di aggiudicazione delle consegne in asta, da svolgersi connettendosi all'applicativo, in un luogo prestabilito.⁵⁰ Giustamente c'è chi ritiene che tale scelta sia influenzata dalla volontà di sfuggire a future rivendicazioni da parte dei *riders*.⁵¹ Alcuni sostengono che comunque anche in questo contesto la prestazione sarebbe subordinata;⁵² altri invece valorizzano la portata dell'art.2 d.lgs. 81/2015⁵³ che prevede l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato quando le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate dal committente mediante piattaforme anche digitali e quindi senza la necessità dell'accertamento del requisito dell'etero direzione.⁵⁴

Mai come adesso è importante la rivitalizzazione dei poteri istruttori del giudice del lavoro in modo da portare nella verità processuale del giudizio di qualificazione quel che

⁴⁹ Ingraio A., *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, Labour & Law Issues vol.8, no.1, 2022

⁵⁰ Riccobono A., *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una "pedalata" verso la subordinazione*, rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale n.2/2021.

⁵¹ Riccobono A., *Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una "pedalata" verso la subordinazione*, rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale n.2/2021.

⁵² Barbieri M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, Labour & Law Issues, vol.6, no.2, 2020.

⁵³ De Marco C. e Garilli A., *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*, Labour, 2022.

⁵⁴ Bellavista A., *Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza*, Diritto e Lavoro, n.2/2022; Puccetti E., *I riders ed il pregiudizio della subordinazione*, Lavoro Diritti Europa, 13 luglio 2022.

il sistema organizzativo di *free login* cerca di nascondere. Non è infatti scontato che le piattaforme del *food delivery*, dopo aver investito ingenti capitali per implementare gli algoritmi cancellino una strumentazione che è utile a selezionare il miglior lavoratore o ad escludere chi non è ritenuto affidabile.

Nei giudizi di qualificazione del rapporto di lavoro è dunque importante che il giudice presti attenzione alle logiche decisionali impostate dalle piattaforme mediante algoritmi e/o intelligenza artificiale che nella maggior parte delle volte risultano oscure. Di questo è consapevole la proposta di direttiva “*relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali*”, presentata dalla Commissione Europea il 9 dicembre 2021, che all’art. 16 nominato “*accesso alle prove*” prevede che nel giudizio di qualificazione del rapporto di lavoro dei prestatori via piattaforma gli Stati membri provvedano affinché “*gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti possano ordinare alla piattaforma di lavoro digitale di divulgare qualsiasi prova pertinente che rientri nel suo controllo*”.⁵⁵

Queste tre sentenze, anche se non esattamente sovrapponibili, fanno riflettere sul fatto che la Corte di Appello di Torino e poi la Cassazione hanno evidenziato che il *rider* è libero di scegliere se, come e quando lavorare, mentre il Tribunale di Palermo e di Milano si sono invece concentrati sulle modalità di svolgimento della prestazione evidenziando che la libertà di scegliere, non è reale ma bensì fittizia. Nel caso di Palermo l’indisponibilità del *rider* non rimane senza effetto, perché l’algoritmo memorizza il rifiuto del lavoratore con delle conseguenze: il lavoratore verrà retrocesso, non avrà accesso alle fasce orarie che gli consentono di ottenere un vantaggio dal punto di vista retributivo, fino al punto che se il *rider* rifiuta una o più volte verrà disattivato e quindi “licenziato” dalla piattaforma. Mentre nel caso di Milano, il Tribunale ha escluso la libertà del fattorino rilevando che il sistema prioritario di prenotazione induce il collaboratore ad effettuare *login* nelle sessioni prescelte ed a prenotare *slot* nei quali il servizio è maggiormente richiesto, inoltre la decurtazione del punteggio esprime il potere disciplinare e direttivo della piattaforma

⁵⁵ De Marco C. e Garilli A., *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*, Labour, 2022; Tosi P., *Riflessioni brevi sulla proposta di direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, Lavori Diritti Europa, 4 aprile 2022; Barbieri M., *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in Labour & Law Issues, vol. 7, no. 2, 2021.

ed il criterio di distribuzione delle proposte costringe i *rider* ad una disponibilità e collocazione logistica nel periodo antecedente all'assegnazione.⁵⁶

Nella prima sentenza le modalità di svolgimento della prestazione fanno pendere il giudizio verso l'etero collaborazione e dunque una qualificazione del rapporto di lavoro come una Co. Co. Org. disciplinata dall'art. 2 c.1 del d.lgs. 81/2015, eliminando l'ipotesi di "norma apparente". Mentre, nella seconda e terza sentenza le modalità di esecuzione fanno propendere per una qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato.

Guardando alle sentenze nazionali analizzate e a quelle internazionali menzionate precedentemente emerge una difficoltà generale da parte della giurisprudenza nel qualificare questa tipologia atipica di lavoratori e di conseguenza di garantire loro delle tutele e dei diritti adeguati.

A parere di chi scrive, la cosa più importante non è cercare di inquadrare questa tipologia di lavoratori all'interno di categorie standard, bensì riconoscere ai *riders* maggiori tutele e diritti che è esattamente ciò che vogliono e che hanno richiesto nel corso delle varie sentenze.

⁵⁶ Puccetti E., *I riders ed il pregiudizio della subordinazione*, Lavoro Diritti Europa, 23 luglio 2022.

CAPITOLO 2

LE TUTELE COLLETTIVE DEI RIDERS A LIVELLO LOCALE E NAZIONALE E LA QUESTIONE DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE

2.1. Breve introduzione al concetto di rappresentanza e rappresentatività sindacale

Che la digitalizzazione abbia un'incidenza considerevole sulla dimensione individuale e collettiva del lavoro e sulla protezione dei diritti e delle libertà delle persone che lavorano è un elemento inconfutabile. La tecnologia digitale gioca un ruolo determinante in quanto diventa lo strumento attraverso il quale si frammenta il sistema di produzione e si realizzano nuovi modelli di esternalizzazione che si avvalgono di infrastrutture digitali come: siti *web*, piattaforme, *apps*, algoritmi per consentire a produttori e consumatori di attingere velocemente e a costi ridotti ad una forza lavoro esterna. Ciò favorisce la nascita di forme di caporalato digitale che si caratterizzano per la capacità di creare circuiti alternativi di incontro tra lavoratori e datori di lavoro, in cui i lavoratori sono chiamati ad assumersi interamente il rischio economico della prestazione e ad operare in regime di costante concorrenza.⁵⁷ In tale contesto le forme tradizionali di rappresentanza si trovano in difficoltà, gli interessi collettivi alla base dell'aggregazione naturale, si scontrano con questi meccanismi che spingono verso un'estrema individualizzazione.⁵⁸ Nonostante tali difficoltà, negli ultimi anni stanno proliferando forme di auto-organizzazioni dei lavoratori digitali a livello locale, europeo e trans-nazionale, rese possibili grazie alle stesse tecnologie digitali, le quali facilitano la creazione di canali comunicativi da cui partono dei processi di costruzione di relazioni, aprendo in tal modo ad alternativi spazi di organizzazione sindacale.

La comunicazione digitale consente la creazione di nuove forme di sindacalizzazione che si pongono al di fuori del luogo di lavoro. È un dato di fatto che gli attuali strumenti di comunicazione (come: *facebook*, *twitter*, *whatsapp*, *instragram*) sono da tempo impiegati in ambito aziendale a fianco dei tradizionali diritti sindacali di cui al titolo III dello St. Lav.

⁵⁷ Tullini P., *L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro*, Economia e società regionale, 2018.

⁵⁸ Forlivesi M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, Web e lavoro, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017.

Queste tecnologie possono inoltre supportare i sindacati ad accrescere il consenso e ad agevolare la formazione di nuove realtà organizzate.⁵⁹

In Italia a Bologna, i *riders* delle piattaforme di *food delivery* hanno dato via ad una vera e propria organizzazione sindacale di base, *Riders Unions*, con l'obiettivo di rappresentare i *riders* lavoratori del *food delivery* via *app*. Fenomeni analoghi si sono verificati a Milano e Torino con la nascita rispettivamente di *Deliverance Milano* e *Deliverance Project Torino*. In Inghilterra, a Londra, l'*Independent Workers Union of Great Britain* ha organizzato le proteste degli autisti di Uber e promosso l'appello per il riconoscimento dello stato di *workers*.

In Spagna, i fattorini di Deliveroo hanno creato la piattaforma *Ridersxderechos* tramite la quale si sono autorganizzati collettivamente attuando una serie di azioni di conflitto e portando all'apertura di un tavolo negoziale.

In Belgio, la società cooperativa Smart ha costretto Deliveroo e Take Eat Easy a siglare un accordo collettivo con il quale le piattaforme si impegnano a garantire su tutto il territorio nazionale a ciascun fattorino almeno tre ore di lavoro a partire dalla prima consegna.

Queste sono alcune delle esperienze che ci fanno capire che questa categoria di lavoratori atipici sente il bisogno di essere rappresentata. La tecnologia digitale è in grado di sviluppare nuovi e avanzati modelli di esternalizzazione e parcellazione del lavoro e allo stesso modo di realizzare interconnessione e legami globali tra i prestatori operanti nelle e tramite piattaforme. Ciò permette di individuare e perseguire interessi collettivi, locali e globali, aprendo nuovi spazi reali e virtuali, per l'organizzazione, l'azione e il conflitto collettivo.⁶⁰

Il livello territoriale è l'ambito contrattuale collettivo più adatto a recepire istanze rivendicative dei lavoratori della *gig economy*, in ragione del fatto che le piattaforme tendono a modulare e ad adattare l'organizzazione del lavoro digitale ai differenti contesti urbani in cui operano ed è più facile creare meccanismi di coalizione sociale tra istituzioni, organizzazioni spontanee dei lavoratori, sindacati e cittadinanza. Ciò consente di porre le basi per lo sviluppo di un contropotere collettivo in grado di aprire nuovi ed alternativi spazi di contrattazione, com'è successo ad esempio con la stipula della c.d. *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano* sottoscritta dal Comune di Bologna

⁵⁹ Mazzara M., *Social Media e Relazioni industriali. Repertorio di questioni*, Labour & Law Issues, vol. 5, no.2, 2019.

⁶⁰ Lassandari A., *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, QRGL, 2017.

con CGIL, CISL, UIL, *Riders Union* e le piattaforme Snam e MyMenù,⁶¹ che verrà analizzata successivamente.

In questo capitolo verranno analizzati alcuni interventi posti in essere a livello locale e nazionale ed in particolare il difficile cammino verso la contrattazione collettiva, concludendo facendo un punto della situazione e alla luce di quanto detto sopra analizzando il ruolo che le *Unions* metropolitane hanno giocato in questo percorso.

Prima di procedere con la trattazione è bene dare la definizione di rappresentatività e rappresentanza sindacale. Il principio di rappresentatività sindacale trova origine nell'art. 39 della Costituzione in base al quale *“l'organizzazione sindacale è libera”* e attribuisce ai sindacati, previa registrazione, il potere di stipulare contratti collettivi nazionali di categoria che hanno *“efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce”* (art.39 Costituzione). Tale potere è subordinato alla creazione di una delegazione sindacale unitaria, che comprenda tutti i sindacati registrati rappresentati in proporzione ai loro iscritti. Tale disposto non ha mai trovato applicazione, a causa in parte dell'inerzia del legislatore ed in parte dalla riluttanza dei sindacati, contrari ad un sistema di registrazione nazionale percepito come non inclusivo ed esclusivo. Si pone il problema, dunque, di individuare quali sono i soggetti legittimati a partecipare alla contrattazione collettiva. Il legislatore ha cercato di dare risposta a questo quesito con l'art. 19 dello St. Lav. Prima della sua parziale abrogazione nell'art. 19 St. Lav. erano indicate le modalità di costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, alle quali potevano partecipare solamente i sindacati in possesso di alcuni specifici requisiti. Nella sua formulazione originaria l'art. 19 St. Lav. stabiliva che le *“rappresentanze sindacali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori: a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale; b) delle associazioni sindacali che fossero firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva”*. Era chiaro, dunque, che limitare i diritti di partecipazione alle sole associazioni sindacali con i requisiti precisi su esposti era destinato a porsi in contrasto con il dettato della Costituzione, il quale nel primo comma dell'art. 39 sanciva il diritto incondizionato di libertà e organizzazione sindacale.

Il legislatore ha più volte cercato di disciplinare e dar forma al principio di rappresentanza sindacale, ma le sue incertezze e le prese di posizione dei sindacati hanno generato uno

⁶¹Forlivesi M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, Labour & Law Issues, vol.4, no.1, 2018.

stato di perplessità, che spesso ha richiesto l'intervento da parte della giurisprudenza. La giurisprudenza di merito e non, negli anni ha tentato di creare delle linee guida in tema di rappresentanza sindacale, con lo scopo di semplificare il processo di formazione del contratto collettivo nazionale.

Alla base dell'evoluzione giurisprudenziale vi è il concetto di rappresentatività costruito sulla base della relazione fra organizzazioni sindacali e categorie rappresentate. Il concetto di rappresentatività esprime un giudizio diretto per valutare l'idoneità di un sindacato a compiere atti in nome e per conto della categoria di riferimento. La giurisprudenza ha inoltre individuato gli indici della rappresentatività, collegando in un primo momento la rappresentatività a criteri di grandezza ed estensione territoriale. Erano pertanto legittimati a partecipare alla contrattazione collettiva le rappresentanze sindacali, datoriali e dei lavoratori, con più iscritti e più presenti a livello territoriale.

Con l'abrogazione della lettera a) dell'art. 19, è stato eliminato quindi ogni riferimento alle organizzazioni sindacali "*maggiormente rappresentative*".⁶²

Il nuovo criterio di identificazione della rappresentatività si fonda sul mutuo riconoscimento tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali ampliando la platea dei soggetti legittimati a costituire rappresentanze sindacali aziendali (c.d. r.s.a.). Viste le numerose contenzioni suscitate da quei sindacati che pur rappresentativi non siglavano alcun contratto e conseguentemente non potevano costituire una r.s.a. la Corte costituzionale intervenne con la sentenza n. 231/2013 stabilendo che la rappresentatività potesse essere riconosciuta a quei sindacati che pur non avendo siglato il contratto collettivo avessero tuttavia partecipato alla negoziazione, come rappresentanti dei lavoratori.⁶³

In conclusione, con il referendum del 1995 che ha determinato l'abrogazione della lettera a) dell'art. 19 dello St. Lav. e con la sentenza della Corte costituzionale 231/2013, l'art. 19 ha subito profonde modifiche. Ad oggi è considerato rappresentativo e come tale, meritevole di costituire una r.s.a. e godere dei diritti sindacali, il sindacato firmatario del

⁶² Studio Legale Salata, *Rappresentatività sindacale: nuovi orizzonti*, tratto da: <https://www.studiosalata.eu/rappresentativita-sindacale-nuovi-orizzonti/>; Gragnoli E., *Rappresentatività sindacale*, Diritto on line (2016) su Treccani.it;

⁶³ Passarelli G. S., *La rappresentatività sindacale dello statuto dei lavoratori ai nostri giorni*, Lavoro Diritti Europa n.2/2020; Speziale V., *La contrattazione collettiva*, Letture di diritto del lavoro, a cura di A. Perulli, Giappichelli.

contratto collettivo applicato nell'unità produttiva nonché quello che, seppur non firmatario abbia partecipato alle trattative.⁶⁴

2.2. La tutela collettiva a livello locale

In questo primo paragrafo sono riportati alcuni interventi significativi attuati a livello locale in risposta alle esigenze e alle richieste dei *riders*. La scelta di analizzare prima gli interventi di tutela locale è legata al fatto che, questi interventi sono stati fondamentali per portare alla luce le difficili condizioni di lavoro dei *riders* e le loro volontà. In particolare, gli interventi del Comune di Bologna sono stati fondamentali per la creazione di un tavolo negoziale a livello nazionale con l'obiettivo di raggiungere un punto d'incontro tra Istituzioni, *riders* e piattaforme.

1. Comune di Bologna

Nel 2017 alcuni *riders* di Bologna, riconosciuti sotto la sigla *Riders Union* di Bologna decisero in concomitanza con la prima nevicata, di appendere le loro biciclette all'albero di Natale addobbato in Piazza Maggiore, gesto eclatante che attirò l'attenzione dell'amministrazione comunale e dei media locali. A partire da quel momento iniziò un percorso amministrativo fatto di udienze conoscitive con l'intento di ascoltare i *riders* e i rappresentanti delle piattaforme digitali di *food delivery* operanti a Bologna per conoscere le condizioni di lavoro, contrattuali e il funzionamento degli algoritmi.

Dopo un'intensa attività negoziale con i *riders*, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e le piattaforme digitali, il 31 maggio 2018 si è giunti alla firma della *Carta dei diritti fondamentali del lavoro nel contesto urbano* siglata dal Comune di Bologna, *Riders Union* Bologna, CGIL, UIL, Snam e MyMenù.

⁶⁴ M. Rusciano, *Sindacato "firmatario" o "trattante" purché rappresentativo*, RGL, 2013;
M. Vitaletti, *La rappresentanza datoriale. Riflessioni intorno alla costruzione di un modello contrattuale simmetrico*, Labour & Law Issues, 2018;
Bellardi L., *Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva*, Verso nuove relazioni industriali a cura di M. Carrieri- T. Treu, Bologna, il Mulino, 2013;
Bellocchi P., *La libertà e il pluralismo sindacale*, Cedam, Padova, 1998;
Bellocchi P., *La libertà sindacale*, Trattato di diritto del lavoro, Persiani M. - Carinci F., Vol. II, Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva, a cura di Proia G., Padova Cedam, 2014.;
Ghera E., *L'articolo 39 della Costituzione e il contratto collettivo*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".It - 202/2014;
Rusciano M., *Lettura e rilettura dell'art. 39 della Costituzione*, saggio;
Ichino P., *La crepa interna dell'art. 39 della Costituzione*, La Vita, 8 luglio 2018, n. 26.

Si tratta del primo accordo metropolitano in Europa sulla *gig-economy* ed in particolare sul settore del *food delivery*. In linea con gli indirizzi europei,⁶⁵ il Comune di Bologna ritiene che tale nuova forma di fare impresa possa dare un contributo significativo alla crescita dell'occupazione locale, nazionale ed europea, se promossa e sviluppata in modo sostenibile e responsabile.⁶⁶ Ma il fatto che non vi sia una regolamentazione condivisa rischia di sollevare questioni relative all'applicazione del quadro normativo, causando incertezza sulle norme applicabili e il rischio di avere "zone grigie", che possano creare notevoli problemi in tema di tutela della dignità della persona e sicurezza del lavoro, come riportato nella premessa della Carta dei diritti fondamentali del lavoro nel contesto urbano.

Il principio fondamentale della Carta è quello di stabilire, al di là della qualificazione del rapporto giuridico, tutele standard minime per tutti i lavoratori digitali, in linea con gli indirizzi dell'Unione Europea sanciti dal principio 5 "occupazione flessibile e sicura" del Pilastro Europeo dei diritti sociali.⁶⁷

Gli obiettivi specifici della Carta sono:

- Migliorare l'accesso dei lavoratori e dei collaboratori alle informazioni concernenti le loro condizioni di lavoro;
- Migliorare le condizioni di lavoro di tutti i lavoratori e collaboratori a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto;
- Promuovere il dialogo sociale tra imprese, organizzazioni sindacali e lavoratori digitali nel contesto urbano;
- Migliorare la trasparenza del mercato del lavoro digitale, senza imporre oneri eccessivi alle imprese;
- Promuovere la diffusione di una nuova cultura del lavoro digitale in Italia e in Europa.

La Carta in particolare sancisce all'art.2 l'obbligo di informazione: "*le piattaforme digitali sono tenute a fornire a tutti i propri lavoratori e collaboratori un'informazione preventiva e completa sull'operazione contrattuale*" ed in particolare le informazioni comprendono l'identità delle parti del rapporto di lavoro, il luogo di lavoro, la natura e la categoria

⁶⁵ COM(2016) 356 final, *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*.

⁶⁶ Lombardo M., *La carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*, Forum Disuguaglianza Diversità, 11 novembre 2019.

⁶⁷ Raccomandazione UE 2017/761 del 26/04/2017.

dell'impiego attribuito al lavoratore; la data di inizio del rapporto di lavoro e se si tratta di un rapporto a tempo determinato la data di fine dello stesso; la retribuzione o il compenso pattuito; la durata e le condizioni del periodo di prova; la definizione del diritto di recesso; gli strumenti di lavoro eventualmente assegnati; e la copertura assicurativa in caso di infortuni e danni ai lavoratori, durante lo svolgimento delle prestazioni.

La Carta nell'art.3 chiarisce inoltre che le piattaforme devono informare i lavoratori o collaboratori e gli utenti/consumatori sulle modalità di formazione ed elaborazione del *rating* reputazionale e sugli effetti che tale *rating* può avere sul rapporto di lavoro.

Nel capo III della Carta vengono sanciti alcuni diritti importanti come: il diritto ad un compenso equo e dignitoso (art.4), il diritto di non discriminazione e recesso (art.5), il diritto alla salute e sicurezza (art.6), il diritto alla tutela del trattamento dei dati personali (art.7) e il diritto alla libertà di organizzazione sindacale (art. 9).

Infine, nel Capo IV della Carta viene evidenziato il sostegno e l'impegno da parte del Comune di Bologna nella crescita dell'economia digitale e nella tutela dei lavoratori digitali. Il comune si impegna in particolare a mettere a disposizione risorse e spazi idonei a promuovere la diffusione della Carta e dei suoi principi, adottando misure di carattere amministrativo per disincentivare i comportamenti in contrasto con i principi sanciti dalla Carta.

Già nel primo anno successivo alla firma, la Carta di Bologna ha raggiunto traguardi impensabili. Nel luglio del 2018, ai sensi degli art. 7 e 12 della Carta è stato possibile in meno di 24 ore riattivare l'account di un *riders* di Glovo disattivato senza giustificato motivo. Nel novembre dello stesso anno, si è svolta la prima riunione retribuita dei *riders* di Sgnam e MyMenu. Il 21 marzo del 2019, la Carta è stata firmata da Domino's Pizza, una firma importante perché ha esteso l'applicazione della carta ad altri cento *riders* e *drivers* operanti a Bologna. A giugno del 2019, Sgnam e MyMenu hanno trovato un accordo in conformità all'art.4 per aumentare di 1€ la paga dei *riders*, raggiungendo il minimo salariale previsto dal CCNL della logistica.⁶⁸

2. Comune di Napoli

Anche il Comune di Napoli sulla spinta delle iniziative prese dal Comune di Bologna nel gennaio del 2020 ha presentato la *Carta dei Diritti Fondamentali dei Riders e dei Lavoratori*

⁶⁸ *Carta dei diritti fondamentali del lavoro nel contesto urbano*, Comune di Bologna con CGIL, CISL, UIL, Riders Union e le piattaforme Sgnam e MyMenù.

della *Gig Economy*, frutto dell'accordo tra l'amministrazione comunale, i sindacati CGIL, CISL e UIL e la *Union Riders* di Napoli. Lo scopo della Carta, così come quello del Comune di Bologna è quello di promuovere, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, un miglioramento delle condizioni di lavoro e facilitare il dialogo tra imprese, organizzazioni sindacali e lavoratori, incrementando la trasparenza del mercato del lavoro digitale. La presente Carta si sviluppa in 14 articoli che riprendono i contenuti della *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano* bolognese, stabilendo una serie di diritti imprescindibili: quello alla salute e alla sicurezza sul lavoro, il diritto di non discriminazione, il diritto ad un compenso equo e dignitoso, il diritto all'informazione e il diritto di associazione sindacale. Inoltre, come indicato nel Capo IV il comune si impegna ad attuare delle misure concrete a sostegno dei lavoratori e collaboratori delle piattaforme digitali, istituendo un tavolo di monitoraggio fra le parti contraenti e i rappresentanti dei lavoratori da convocare regolarmente ogni tre mesi.⁶⁹

3. Comune di Modena

A Modena il 24 febbraio 2021 l'assessore del Lavoro e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL hanno siglato il *Protocollo d'intesa tra il Comune di Modena e CGIL CISL UIL per la promozione di buona occupazione nel settore del Food delivery*⁷⁰ con lo scopo di migliorare le condizioni di lavoro dei *riders* modenesi, promuovendo un'occupazione trasparente e sicura. Il Protocollo si pone altresì l'obiettivo di perseguire standard minimi di tutela che garantiscano condizioni di lavoro eque e dignitose, indipendentemente dalla qualificazione dei rapporti di lavoro tra *riders* e piattaforma digitale.

Uno degli aspetti più importanti del Protocollo sta nell'impegno da parte dell'Amministrazione Comunale nell'attuare interventi mirati al fine di migliorare le condizioni di lavoro quotidiano dei ciclofattorini. In particolare, l'Amministrazione si è impegnata per mettere a disposizione dei *riders* tre luoghi coperti e sicuri, distribuiti tra Modena sud, nord e centro, nei quali i *riders* possano riposarsi, ripararsi e ricaricare gli *smartphone*. Al fine di verificare l'efficacia e l'applicazione del protocollo,

⁶⁹ *Carta dei Diritti Fondamentali dei Riders e dei Lavoratori della Gig Economy*, Comune di Napoli con CGIL, CISL e UIL.

⁷⁰ *Protocollo d'intesa tra il Comune di Modena e CGIL CISL UIL per la promozione di buona occupazione nel settore del Food delivery*, Prot. 57400/2021 del 23 febbraio 2021.

l'Amministrazione comunale ha inoltre istituito un Tavolo permanente fra le parti coinvolte.

4. Regione Lazio

La Regione Lazio con la normativa numero 9858 del 15 giugno 2018 è intervenuta per garantire degli standard minimi di tutela e sicurezza ai lavoratori digitali. L'innovazione non riguarda tanto i contenuti della norma, che sono simili a quelli adottati dal Comune di Bologna, ma le modalità attraverso cui è stata sviluppata. Mediante una consultazione online tenutasi dal 25 maggio al 15 giugno del 2018, i contenuti della normativa sono stati sottoposti alla valutazione dei cittadini, dei lavoratori, delle associazioni e delle parti sociali. La norma composta da 14 articoli ha come finalità quella di promuovere la tutela della salute e sicurezza dei *riders*, garantendo un lavoro sicuro e dignitoso. Oltre alle tutele dal punto di vista della sicurezza e della salute rispetto a malattie professionali ed infortuni, è riconosciuta anche una tutela assistenziale e previdenziale, con l'onere per le piattaforme di stipulare un'assicurazione contro infortuni e malattie professionali. Il compenso non può essere stabilito a cottimo, ma su base oraria nella misura e secondo le modalità determinate dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali più rappresentative. Le piattaforme devono informare il lavoratore digitale circa: i rischi generali e specifici connessi alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, il luogo in cui viene svolta l'attività, il compenso e le indennità spettanti, gli strumenti assegnati e le modalità di formazione ed elaborazione del *rating* reputazionale e gli effetti che tale *rating* può avere sulla domanda dell'attività di servizio da parte della piattaforma (art.6). La piattaforma deve garantire parità di trattamento e non discriminazione nel *rating* reputazionale. La novità significativa introdotta da questa normativa sta nell'introduzione di sanzioni amministrative a carico della piattaforma che vanno da 500 a 2000 euro nel caso di violazione degli obblighi a suo carico (di cui agli art. 3,4,5,6 e 7). È stato inoltre istituito il portale del lavoro digitale della Regione Lazio che si compone dell'Anagrafe regionale dei lavoratori digitali e del Registro delle piattaforme digitali. L'iscrizione all'Anagrafe è gratuita e consente al lavoratore di accedere a delle iniziative di formazione previste dal Programma annuale degli interventi, le piattaforme possono iscriversi solo se posseggono i requisiti previsti dalla normativa, così facendo possono accedere agli interventi proposti dalla Regione Lazio e utilizzare la dicitura di "Economia leale" (*Fair Economy*). Infine, il monitoraggio del lavoro digitale viene effettuato attraverso la

Consulta regionale del lavoro digitale, istituita presso l'Assessorato regionale competente in materia.⁷¹

5. Regione Lombardia

Già nel 2018 l'assessore regionale all'Istruzione, Formazione e Lavoro della Regione Lombardia con la parola "Demagogia Zero"⁷² aveva definito il percorso di monitoraggio della questione *riders*, con lo scopo di elaborare delle misure concrete per tutelare le nuove categorie di lavoratori della *gig-economy*. Solo a Milano i *riders* nel 2018 erano 30 mila e lo stesso assessore aveva evidenziato la necessità di stilare delle regole di convivenza adeguate e aggiornate per evitare situazioni spiacevoli.

Da allora sono iniziati una serie di incontri con le piattaforme più importanti e a seguito di un incontro tenutosi il 22 maggio 2018, con le parti datoriali nella sede della Commissione Regionale Politiche del Lavoro e Formazione della regione Lombardia si è arrivati a sviluppare una serie di tutele rivolte ai *riders*, confluite nella delibera del 23 giugno 2018. Il contenuto di questi protocolli è simile alle iniziative locali esaminate precedentemente: garantire l'impegno delle società di *food delivery* al riconoscimento di un equo compenso, fornire ai lavoratori un'adeguata formazione sulla sicurezza stradale e sul lavoro, tutelarli con ulteriori coperture assicurative, garantire trasparenza sul *ranking* reputazionale vietando ripercussioni sui lavoratori.

2.3. La tutela a livello nazionale e le relazioni sindacali

L'Italia ha rappresentato e rappresenta un laboratorio interessante di osservazione, le lotte dei fattorini sono state favorite dalla specificità dello spazio di lavoro, che in questo caso corrisponde al contesto urbano. Dall'esperienza bolognese è possibile osservare che l'identificazione collettiva tra i lavoratori del settore nasce prima del processo di associazione sindacale ed in particolare nell'ambito del *food delivery* Bologna con la *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano* assume un ruolo di precursore nel tentativo di avviare una regolamentazione delle condizioni di lavoro via piattaforma. Anche se limitata al contesto bolognese la *Carta dei diritti* può essere definita come un evento spartiacque, in grado di nazionalizzare per la prima volta la portata della

⁷¹ Regione Lazio, DGR 15 giugno 2018, n.9858-Proposta legge regionale "Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali"

⁷²Lnews Milano "Riders, assessore Lavoro parola d'ordine è "demagogia zero", con operatori studiamo come dare tutele indispensabili", Regione Lombardia, 4 giugno 2018.

questione, coinvolgendo il Ministero del Lavoro ed aprendo così una fase di trattative anche a livello nazionale. Dopo la firma della Carta dei diritti di Bologna l'allora Ministro del Lavoro Luigi Di Maio (governo Conte I) opta per incontrare i fattorini protagonisti della stipula dell'accordo bolognese e nel corso della conferenza stampa Di Maio parla di "generazione abbandonata". La grande rilevanza assunta dall'incontro tra il Ministro del Lavoro e i *riders* bolognesi aiuta le principali associazioni sindacali CGIL e UIL a prendere consapevolezza della rilevanza della questione. In un primo momento Di Maio sembrava intenzionato ad affrontare la questione per via legislativa, riconoscendo i *riders* come lavoratori subordinati a tutti gli effetti, a tal fine è stato emanato il decreto dignità con l'obiettivo di ampliare la nozione di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c. per farvi ricomprendere anche l'attività svolta dai *riders* che operano utilizzando le piattaforme digitali. La reazione delle piattaforme non si è fatta attendere, Foodora ha dichiarato pubblicamente che nel caso di approvazione della norma avrebbe lasciato l'Italia. A questo punto il governo decide di incontrare le aziende di *food delivery* optando per un congelamento della legge in favore dell'avvio di un tavolo di contrattazione. Viene dunque convocato un tavolo di trattative al Ministero, che vede la partecipazione delle principali piattaforme e sindacati confederali e delle unioni, al tavolo però le piattaforme di *food delivery* non hanno mai aderito. Ancora una volta il governo prova a facilitare il tentativo di nascita di un sistema di relazioni industriali, ma la negoziazione non riesce a decollare. Le trattative producono uno stallo e nell'agosto del 2019 si ritorna alla via legislativa con il *decreto imprese*, la parte del testo che riguarda i *riders* risulta deludente e non fa registrare alcun avanzamento sulla loro qualificazione.

In questo contesto di incertezza e criticità viene siglato tra Assodelivery e UGL Rider il primo CCNL Rider,⁷³ sempre in questo periodo iniziano le prime contrattazioni che porteranno alla stipulazione del contratto integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e le principali rappresentanze sindacali.

2.3.1. Il CCNL Rider e le vicende sindacali

Tra le criticità il 15 settembre 2020 viene siglato tra Assodelivery e UGL Rider il Contratto Nazionale per la disciplina dell'attività di consegna dei beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi così detti *riders*, di cui al capo V-bis "*Tutela del lavoro tramite*

⁷³ Capone F. P., "*CCNL Rider: primo contratto collettivo in Europa per tutelare la categoria*", Lavoro Diritti Europa, 14 gennaio 2021.

piattaforme digitali” del d.lgs. 81/2015. Assodelivery, costituita il 7 novembre del 2018 è la prima associazione italiana dell’industria del *food delivery* alla quale aderiscono Deliveroo, FoodToGo, Glovo, SocialFood e Uber Eats, le piattaforme più importanti in termini di fatturato e rilevanza territoriale operanti in Italia. Mentre UGL Rider, nato nel 2019 è un Sindacato che si occupa specificatamente di *riders*. Il CCNL si applica ai *riders* qualificati come lavoratori autonomi e lo scopo è quello di garantirgli un compenso equo, delle tutele e dei diritti. In particolare, è riconosciuto un compenso minimo di 10 euro per ora lavorativa, indennità integrative per orari notturni, festivi e maltempo, l’incentivo orario di 7 euro l’ora nelle città di nuova apertura e un sistema premiale basato sul numero di consegne. Per quanto riguarda le tutele è obbligatoria la copertura assicurativa contro infortuni sul lavoro e malattie professionali come previsto dall’art. 47-septies del D.lgs. 81/2015. La piattaforma garantisce una copertura assicurativa infortunistica contro terzi, la dotazione di sicurezze gratuite e una continua formazione sulla sicurezza stradale e sul trasporto di alimenti. Infine, sul fronte diritti vige il divieto di discriminazione, tutela della privacy e delle pari opportunità, la lotta al caporalato ed al lavoro irregolare, sono riconosciuti e tutelati i diritti sindacali, la trasparenza nei sistemi di *ranking* e maggiori diritti e tutele attraverso l’istituzione della commissione permanente. La Commissione Paritetica Partecipativa Nazionale ha il compito di:

- garantire la corretta applicazione e il rispetto delle norme contenute nel CCNL;
- monitorare le informazioni fornite dalle piattaforme relativamente alla stipula, cessazione e rinnovi di contratti di lavoro autonomo;
- valutare l’eventuale attivazione di politiche attive per il lavoro in favore dei *riders*;
- monitorare e programmare interventi relativi al contrasto del caporalato e al lavoro irregolare;
- gestire eventuali strumenti di *welfare*;
- implementare ogni altra azione che le parti possano ritenere utile e necessaria al lavoro e alla tutela dei *riders*;
- intraprendere e mantenere relazioni con le istituzioni negli interessi dei lavoratori e delle imprese del settore.⁷⁴

Nonostante le novità e le tutele apportate dal contratto non sono mancate le polemiche.

⁷⁴ CCNL Rider sottoscritto da Assodelivery e UGL Rider.

In particolare, lo stesso Ufficio Legislativo del Ministero in una nota del 17 settembre 2020 inviata ad Assodelivery ha evidenziato dei dubbi sulla condotta antisindacale dell'associazione sottolineando che un contratto collettivo non può essere sottoscritto da un'unica organizzazione sindacale.⁷⁵ A questo si aggiunge la circostanza che l'unica organizzazione sindacale stipulante (UGL Rider) è anche neocostituita e più precisamente è stata costituita proprio in vista della sottoscrizione del CCNL Rider e non avendo mai preso parte ad alcun tavolo negoziale, si ritiene che manchi il requisito della maggior rappresentatività comparata. Alcune piattaforme, inoltre, hanno condizionato la prosecuzione della collaborazione con i *riders* all'integrale accettazione del CCNL Rider, assumendo una condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 dello St. Lav. e discriminatoria per motivi sindacali ex art. 15 St. Lav. Su questo fronte, il Tribunale fiorentino nel 2021 è stato chiamato a verificare la liceità della condotta della società Deliveroo che aveva imposto ai propri *riders* l'accettazione delle condizioni previste dal CCNL Rider pena la cessazione dei rapporti di collaborazione autonoma.

Secondo i proponenti del ricorso: Nidil CGIL Firenze, Filt CGIL Firenze e Filcams CGIL Firenze la società con comunicazione inoltrata a tutti gli 8000 *riders* il 2 ottobre 2020, avrebbe imposto loro l'accettazione del CCNL Rider pena la risoluzione del rapporto di collaborazione autonoma violando gli obblighi di consultazione e informazione in merito alle decisioni organizzative e compromettendo il ruolo e l'immagine delle organizzazioni sindacali. Le associazioni ricorrenti hanno chiesto al Tribunale adito l'adozione di provvedimenti atti a rimuovere gli effetti della condotta antisindacale, in particolare, l'inefficacia delle risoluzioni contrattuali e la disapplicazione del contratto CCNL Rider.

Il Tribunale di Firenze si è pronunciato a favore della compagnia Deliveroo: secondo il tribunale il procedimento di repressione della condotta antisindacale non è attivabile per i lavoratori autonomi, nemmeno se li si considera etero organizzati ai sensi dell'art. 2 d.lgs. 81/2015. L'azione ex art. 28 St. Lav. è esperibile per la repressione della condotta antisindacale solo in relazione a conflitti che si sviluppano all'interno dei rapporti di natura subordinata e che vedono come controparte il datore di lavoro. Di conseguenza, per il Tribunale di Firenze non rientrano nel campo di applicazione della norma statutaria i conflitti relativi a diritti di libertà, attività sindacale o astensione dal lavoro di lavoratori autonomi o parasubordinati, nemmeno nei casi in cui agli stessi si estenda la disciplina

⁷⁵ Martelloni F., "CCNL Assodelivery-UGL: una bucca sulla strada dei diritti dei rider", *Questione Giustizia*, 22 ottobre 2020.

del lavoro dipendente come previsto dall'art.2 c.1 del d.lgs. 81/2015, che farebbe riferimento alla sola disciplina sostanziale. Infine, il Tribunale esclude che la legittimazione ad agire ex art. 28 St. Lav. possa fondarsi sull'art. 47 quinquies d.lgs. n. 81/2015, che ha come destinatari i lavoratori impegnati in attività di consegna tramite piattaforme digitali ai quali si applica la disciplina antidiscriminatoria e quella di tutela della libertà e dignità previste per i lavoratori subordinati, in quanto non appare idonea a sorreggere l'estensione ai rapporti di lavoro autonomo/occasionale dei *riders* l'operatività del Titolo IV Statuto dei Lavoratori, di cui appunto fa parte l'art. 28.⁷⁶

Il caso fiorentino è senz'altro quello più significativo, poiché consente di discutere la prima sentenza resa in opposizione a un decreto ex art. 28 con pronuncia sfavorevole ai sindacati ricorrenti.⁷⁷ Uno degli aspetti più interessanti della decisione riguarda la legittimità stessa del CCNL Assodelivery-Ugl Rider, con particolare riguardo alla rappresentatività e genuinità dell'agente negoziale sul versante dei lavoratori. Il Tribunale di Firenze, consapevole dell'itinerario che ha portato alla costituzione di UGL Rider tralascia questo aspetto, concentrandosi su molti indici di vicinanza della neocostituita organizzazione sindacale alle posizioni della controparte datoriale. Assodelivery costituitasi in vista delle ripetute convocazioni delle piattaforme da parte del Ministero del Lavoro aveva da sempre osteggiato un'iniziativa legislativa, insistendo sulla natura meramente autonoma del rapporto dei ciclofattorini, sull'insostenibilità di una retribuzione minima legata al tempo e sull'impossibilità di garantire diritti legati alla durevolezza del rapporto come il diritto al riposo, alle sospensioni del rapporto di lavoro e alla stabilità del vincolo, ritenendo che la natura giuridica prescelta per questa tipologia di lavoro rispondesse pienamente alle esigenze manifestate dagli stessi *riders*. Nell'autunno del 2019 le stesse piattaforme avevano favorito la costituzione di un sindacato dei ciclofattorini impiegati nel *food delivery* denominato Sindacato Nazionale Autonomo dei Riders e mai comparso in alcuna contrattazione. Tale sindacato espressosi per la prima volta nell'ottobre del 2019 ha sostenuto posizioni coincidenti con quelle assunte dalle piattaforme nei tavoli istituzionali di negoziazione, rendendosi disponibile alla conclusione di un CCNL con tali contenuti, trovando supporto anche nella neocostituita UGL Rider che lo ha assorbito in vista della sottoscrizione. Il Tribunale di

⁷⁶ Decreto del 9 febbraio 2021 n. 2425/2020 R.G. Tribunale di Firenze

⁷⁷Donini A., "Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto", Labor & Law Issues, vol. 7, no.1,2021.

Firenze si mostra consapevole di tali circostanze evidenziando la mancanza di un confronto con i *riders* e il fatto che l'accordo riproduce esattamente la disciplina prevista nei contratti. Il Tribunale insiste sull'assoluta mancanza di uno dei classici indici di rappresentatività in capo a UGL Rider, ovvero la presenza nel conflitto, sottolineando l'assenza di interventi collettivi o individuali in favore dei *riders* sia prima che dopo la firma del CCNL. Ciò nonostante, tale attività non solo non contrasta l'art.39 c.1 della Costituzione, ma al contrario vi dà piena attuazione contribuendo a dare un contenuto al principio della libertà dell'organizzazione sindacale, imponendo che l'esercizio di tale libertà sia di fatto impedito o ostacolato dalla presenza di soggetti spuri, in grado di turbare con la loro presenza la dinamica delle relazioni industriali.⁷⁸ Dalla ricostruzione della decisione del Tribunale di Firenze è possibile evidenziare che il supporto alla costruzione di UGL Rider ha determinato l'arenamento delle trattative con le altre sigle sindacali e di fatto il riconoscimento dei diritti sindacali alla sola UGL, con conseguenze gravi alla lesione della libertà e attività sindacale protette dall'art. 28 St. Lav.⁷⁹

Diversa è invece la decisione emessa nell'ambito di un procedimento ai sensi dell'art.28 dello St.Lav. decreto del 30 giugno 2021 a cui è giunto il Tribunale di Bologna. Il Tribunale di Bologna ha accolto il ricorso dei sindacati NIDIL, CGIL, FILT CGIL e FILCAMSCGILA, dichiarando l'anti sindacabilità della condotta della società Deliveroo Italy S.r.l., aderente all'associazione Assodelivery, che aveva imposto ai suoi lavoratori l'accettazione del contratto collettivo nazionale recentemente stipulato con il sindacato UGL Rider, pena la mancata continuazione del rapporto di lavoro.⁸⁰ In particolare, il Tribunale ha ritenuto applicabile l'art. 28 L. 300/70, sebbene si fosse in presenza di rapporti di lavoro di natura non subordinata. Su questo punto la decisione del Tribunale di Bologna risulta essere di grande rilevanza e particolarmente interessante, in quanto affronta la questione che riguarda i limiti entro cui la disciplina del lavoro subordinato, secondo quanto disposto dall'art. 2 d. lgs. n. 81/2015, come modifica dal d.l. n. 101/2019, convertito nella L. n.128/2019, può regolamentare queste nuove figure di lavoratori. Il Tribunale di Firenze, come visto precedentemente, aveva respinto il ricorso degli stessi sindacati ed in particolare escluso che la tutela sindacale di cui all'art. 28 dello St. Lav. possa rientrare nell'ambito della disciplina del lavoro subordinato che il novellato art. 2 d.lgs. 81/2015 ha

⁷⁸ Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, Giappichelli, 2004.

⁷⁹ Martellini F., "*Riders: la repressione della condotta antisindacale allarga il suo raggio*", *Labour & Law Issues*, vol.7, n.2, 2021

⁸⁰ Decreto 30.06.2021 Tribunale di Bologna sezione per le controversie di lavoro

reso applicabile alle collaborazioni etero organizzate, lo stesso Tribunale esclude poi che la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore subordinato, estesa ai lavoratori delle piattaforme digitali dall'art. 47 bis e quinquies del D.lgs. 81/2015 possa costituire fonte di legittimazione dei sindacati ricorrenti per l'applicazione dell'art. 28 St. Lav.

Il Tribunale di Bologna invece pur condividendo la non riconducibilità del lavoro dei *riders* alla fattispecie di cui all'art. 2094 c.c., per l'assenza del tipico carattere di obbligatorietà della prestazione, ha ritenuto percorribile la strada della tutela sindacale, in quanto rientrante nella gamma di strumenti di azione giudiziaria che la normativa di cui al d.lgs. 81/2015 consente. Il Tribunale di Bologna ha ritenuto applicabile ai lavoratori di Deliveroo non solo la tutela antidiscriminatoria e la tutela alla libertà e dignità del lavoratore, propria dei lavoratori subordinati come previsto dall'art. 47 quinquies, ma anche l'esercizio della tutela sindacale attraverso lo strumento dell'art. 28 St. Lav.

Secondo il Tribunale di Bologna il legislatore ha inteso garantire al lavoratore che svolge la sua attività tramite piattaforme digitali e la cui prestazione è organizzata dal committente, una maggior tutela lavorativa rispetto agli altri lavoratori non subordinati, in ragione della tipologia di prestazione, ciò trova conferma nella più articolata disciplina per loro prevista dal Capo V bis aggiunto al d.lgs. 81 con il DL n. 101/2019 convertito nella legge n. 128/2019. È inoltre di ulteriore conferma che l'espressione di cui all'art. 2 del d.lgs.81/2015 *"a far data dal si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione"* non può essere interpretata nella formula restrittiva che esclude da tale disciplina la tutela messa in atto anche attraverso il ricorso all'art. 28 St. Lav. Orientandosi diversamente dal Tribunale di Firenze, il Tribunale di Bologna ha infatti chiarito che l'art. 28 St. Lav. è allo stesso tempo una norma processuale ed anche sostanziale, affermazione che va condivisa anche con riferimento al contesto storico e allo scopo per cui la norma è stata emanata, vale a dire sanzionare comportamenti diretti a limitare la libertà e l'attività sindacale e il diritto di sciopero. La decisione adottata dal Tribunale di Bologna induce a valutare un aspetto importante e critico: la non più sostanziale differenziazione delle tutele maggiormente significative tra il lavoro subordinato e lavoro etero organizzato, con particolare riferimento alle modalità di esecuzione della prestazione dei c.d. lavoratori delle piattaforme. Emerge ancora una

volta un problema di reregolazione del mercato del lavoro e dei lavori, ma soprattutto la necessità di garanzie in un certo modo indisponibili al di là della qualificazione di lavoro.⁸¹

2.3.2. Contratto integrativo Takeaway.com Express Italy

Il contratto UGL Rider precipita durante una fase di confronto aperta presso il Ministero del Lavoro a cui partecipavano le associazioni sindacali federali e di categoria, la stessa UGL e le piattaforme facenti parte di Assodelivery. In questa fase Just Eat dichiara il suo scollegamento da Assodelivery (fino ad allora partecipata anche da essa) e la sua prosecuzione in parallelo. Il tavolo era aperto per ricercare una modalità contrattuale o comunque un livello di diritti e di trattamento garantiti per i lavoratori delle piattaforme e con Just Eat si apre la possibilità di avviare un percorso verso il contratto di lavoro subordinato, abbandonando così il contratto di lavoro autonomo.⁸²

Il 29 marzo 2021 viene siglato un contratto collettivo di secondo livello tra Takeaway.com Express Italy, le federazioni di categoria dei trasporti a livello nazionale: FILT CGIL, FILT CISL E UIL Traporti e le federazioni che rappresentano le nuove identità di lavoro: NIDIL CGIL, FELSEA CISL, UILTEMP, i quali come precisato nell'intestazione, avranno esclusivamente il ruolo di prestare assistenza nella fase transitoria dal rapporto di lavoro autonomo a rapporto di lavoro subordinato da Just Eat a Takeaway.com.

È stato definito un "contratto da prima pagina",⁸³ avendo da subito catturato l'attenzione dell'opinione pubblica e avviato un dibattito che vede scontrarsi i suoi sostenitori con i suoi detrattori. Esso rappresenta un paradigma della forza adattiva che le parti sociali possono sprigionare per coniugare estrema flessibilità e tutele del lavoro subordinato, dando vita ad una forma di "subordinazione adattata" alla peculiarità del rapporto di lavoro dei ciclofattorini del settore del *food delivery*.⁸⁴ L'accordo ha al contempo eliminato tutte le posizioni interpretative che avevano considerato l'art. 2094 e la sua disciplina

⁸¹ Curcio L., "Sull'applicazione dell'art.28 dello Stato dei Lavoratori ai riders. Osservazioni sulla recente decisione del Tribunale di Bologna", Labor & Law Community, 4 ottobre 2021.

⁸² Danilo Morioni Filt CGIL nel corso del convegno organizzato dal gruppo Dialoghi Labour Law Community, il 14 maggio 2021, dal titolo "Come nasce un contratto collettivo da prima pagina. Note a margine dell'accordo di Just Eat", visionabile su: <https://www.labourlawcommunity.org/news-eventi/come-nasce-un-contratto-collettivo-da-prima-pagina-note-a-margine-dellaccordo-di-just-eat-webinar-llc-14-05-2021/>.

⁸³ Il riferimento al convegno organizzato dal gruppo Dialoghi Labour Law Community, il 14 maggio 2021, dal titolo "Come nasce un contratto collettivo da prima pagina. Note a margine dell'accordo di Just Eat" visionabile su: <https://www.labourlawcommunity.org/news-eventi/come-nasce-un-contratto-collettivo-da-prima-pagina-note-a-margine-dellaccordo-di-just-eat-webinar-llc-14-05-2021/>.

⁸⁴Ingrao A., "Le parti e la natura dell'accordo di secondo livello che disciplina la "subordinazione adattata" dei ciclo-fattorini Just Eat-Takeaway.com Express Italia", Labour Law Community, vol.7, no.1, 2021.

incompatibile con le caratteristiche del rapporto dei *riders* a causa della sua estrema flessibilità e discontinuità.⁸⁵ Il modello Just Eat può costituire un esempio pilota da seguire per altre piattaforme di *food delivery*, non si deve escludere però che i termini dell'accordo rappresentano un punto di partenza e non di arrivo e, come definito nella clausola n. 24, l'intesa è sperimentale e per tale motivo è stata istituita una commissione bilaterale di monitoraggio, di cui si analizzeranno successivamente le caratteristiche.

Prima di passare all'analisi dell'accordo, occorre notare un "grande assente" nella firma dell'accordo che negli anni ha contribuito alla causa dei ciclofattorini. Il contratto integrativo aziendale non è firmato dalle *Unions* metropolitane, eppure realtà come *Riders Union Bologna* e altre hanno giocato in questa partita un ruolo decisivo.⁸⁶ Le *Unions*, benché abbiano partecipato alla trattativa del contratto di secondo livello Takeaway.com, ponendo la firma nel verbale d'intesa, non hanno poi formalmente firmato l'accordo. Solo in futuro potremmo vedere se questi soggetti intenderanno costituirsi in forma associata e rivendicare, autonomamente rispetto ai sindacati confederali dei trasporti, l'agibilità sindacale all'interno di Takeaway, esprimendo ad esempio una propria rappresentanza in azienda.

Vediamo ora l'analisi dell'accordo integrativo aziendale: l'accordo è finalizzato all'inserimento dei *riders* nel contesto normativo e organizzativo del lavoro subordinato e prevede l'applicazione del CCNL Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione.

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato rappresenta la forma comune di rapporto di lavoro con il quale il lavoratore svolge la propria prestazione lavorativa alle dipendenze dalla società, fermo restando la facoltà di utilizzare altre forme di lavoro flessibile regolate e disciplinate dalla legge, nei limiti della contrattazione collettiva di riferimento. I *riders* sono inquadrati al livello I (per chi utilizza cicli) e L (per chi utilizza ciclo motorini e motocicli) del CCNL Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione.⁸⁷ Il *rider*, inoltre, dovrà sottoporsi alla visita medica pre-assuntiva per accertare l'idoneità a svolgere il lavoro.⁸⁸ Restando in tema di salute e sicurezza, la società applica pienamente la normativa di cui all'2087 c.c., il TU 81/2018 e le leggi speciali, obbligandosi a fornire tutti i dispositivi di protezione necessari quali casco, strumenti catarifrangenti e

⁸⁵ Il dibattito è ricostruito puntualmente in M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, Labour & Law Issues, 2019.

⁸⁶ Marrone M., *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologna*, Labour & Law Issues, 2019.

⁸⁷ Art. 1 accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FIL CGIL FIT CISL e UIL Traporti.

⁸⁸ Art. 2 accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FIL CGIL FIT CISL e UIL Traporti.

mascherine e ad erogare formazione digitale adeguata alla pericolosità del lavoro,⁸⁹ Takeaway ha riconosciuto ai fattorini, in aggiunta alle coperture INPS e INAIL, un'assicurazione sulla vita, per morte o invalidità permanente.⁹⁰

Le parti hanno convenuto che l'azienda operi per un anno in regime di "avvio di nuova attività" e dunque l'utilizzo combinato di contratti a termine e somministrazione non sarà soggetto a limiti quantitativi. Dopo un anno, il limite quantitativo individuato equivale al 35% del personale in forza per ciascuna città.⁹¹

Uno dei punti cruciali di questo accordo riguarda l'orario di lavoro ed è proprio sulla discontinuità ed estrema flessibilità oraria della prestazione dei *riders* che la dottrina riteneva che la qualificazione corretta fosse quella di lavoratori autonomi. La subordinazione adattata è regolata alle specifiche esigenze della società e testimonia come sia possibile coniugare l'efficienza del servizio, conservando l'immagine accreditata presso i consumatori, con la gestione di gruppi di lavoratori subordinati con diritto a turni prestabiliti, pause, ferie, permessi e anche riposo settimanale.

Takeaway opera ininterrottamente per 365 giorni l'anno, domenica e festivi compresi. L'orario dei *riders* è articolato in sei giorni su sette dalle sette del mattino a mezzanotte. La flessibilità è assicurata dal fatto che la forma comune di rapporto di lavoro è il *part time*, che può essere sia in forma orizzontale che verticale, utilizzabile senza limiti quantitativi e si articola di norma su tre regimi di orario: dalle 10 alle 20 o 30 ore minime settimanali spalmati fino a sei giornate di lavoro, anche in forma discontinua nel corso della singola giornata, secondo una pianificazione settimanale accordata di volta in volta con la Società, in ogni caso la durata giornaliera non potrà essere inferiore a due ore continuative. Ciò significa che un fattorino potrebbe trovarsi a lavorare all'orario di pranzo e di cena, senza poter rientrare presso il proprio domicilio per l'intera giornata. La società può inoltre richiedere al lavoratore di prestare lavoro supplementare nel limite del 50% dell'orario di lavoro settimanale, con deroga alla legge che prevede il limite del 25%. La modifica dell'orario di lavoro deve avvenire con un preavviso minimo di due giorni.⁹² Per organizzare il lavoro la società utilizza il modello *Scoober*, che non si basa su turni fissi, ma stabiliti appunto con cadenza settimanale, comunicati dalla società al

⁸⁹ Art. 19 accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FIL CGIL FIT CISL e UIL Traporti.

⁹⁰ Art. 20 accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FIL CGIL FIT CISL e UIL Traporti.

⁹¹ Art. 4 accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FIL CGIL FIT CISL e UIL Traporti.

⁹² Art. 5 accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FIL CGIL FIT CISL e UIL Traporti.

singolo *rider* attraverso la *Scoober App* il giovedì per il lunedì successivo o comunque con due giorni di preavviso.

Il modello *Scoober* prevede l'utilizzo da parte del fattorino della *Scoober App* per interfacciarsi con il datore di lavoro, dall'*app* la società dà notizia al *rider* dei turni che dovrebbe effettuare e sempre attraverso l'*app* il *rider* riceve comunicazione del suo orario settimanale. L'*app* è dotata di GPS che è stato qualificato dalle parti come "strumento di lavoro" indispensabile ai sensi dell'art. 4 c.2 St.Lav. e per tale motivo non necessita di codeterminazione da parte delle istituite rappresentanze aziendali, città per città. L'utilizzabilità delle informazioni raccolte dall'*app* e dal GPS è limitata, non possono infatti essere usati i dati raccolti dalla società per finalità disciplinari, fatta salva la verifica sul compimento di reati dei *rider* e dell'orario di lavoro.⁹³

Ai *riders* è riconosciuta la retribuzione oraria prevista dai livelli I ed L del CCNL e la retribuzione piena andrà a regime soltanto dopo due anni dalla sottoscrizione di questo accordo. Le parti hanno applicato il meccanismo previsto dall'art.11 ter del CCNL che consente di abbassare la retribuzione in ipotesi di avvio di nuove attività. La retribuzione dunque riconosciuta è di euro 8,5 lordi a cui si aggiungeranno l'accantonamento TFR del valore di euro 0,60, il premio di valorizzazione (il cui valore medio stimato in euro 0,50, ipotizzando due consegne per ora), le indennità aggiuntive per lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno e il rimborso chilometrico forfettario.⁹⁴

È riconosciuto un premio di valorizzazione, che è ciò che resta del cottimo, cercando di coniugare efficienza del servizio e la protezione della salute e sicurezza del fattorino. Il premio è riconosciuto infatti solo entro il limite delle quattro consegne in un'ora ed è parametrato al numero di consegne effettuate in un mese, ad esempio se sono più di 250 il *rider* sarà premiato con 50 centesimi a consegna, se inferiori con 25 centesimi a consegna.⁹⁵ Infine, viene riconosciuto un rimborso chilometrico calcolato in modo forfettario sulla base di quanto stimato da *Google Maps* soltanto a coloro che utilizzano il proprio mezzo ed è di 6 centesimi al Km per chi utilizza la bicicletta e 15 centesimi al Km per chi utilizza lo scooter.⁹⁶

⁹³Ingrao A. "la subordinazione "adattata" dei riders nell'accordo Takeaway.com Express-00.SS: le relazioni industriali alla conquista della gig economy", Labour Law Community, 7 luglio 2021.

⁹⁴ Art. 14 accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FIL CGIL FIT Cisl e UIL Traporti.

⁹⁵ Art. 18 accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FIL CGIL FIT Cisl e UIL Traporti.

⁹⁶ Art. 17 accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FIL CGIL FIT Cisl e UIL Traporti.

La società si è impegnata ad offrire l'opportunità di firmare un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutti i *riders* che hanno collaborato, con contratti di lavoro autonomo, occasionale o parasubordinato con Just Eat Italy S.r.l. (società facente parte del gruppo Just Eat Takeaway) nel periodo compreso tra il 1 agosto 2019 e il 30 marzo 2021, con orario analogo alla media svolta durante il periodo pregresso e applicazione del trattamento economico e normativo previsto dall'accordo a condizione che siano in possesso dei requisiti legali ed aziendali per svolgere la prestazione. Tale diritto di precedenza doveva essere esercitato entro e non oltre 10 giorni dal ricevimento della proposta, che sono state inviate entro il 15 maggio 2021. Il rifiuto o la mancata manifestazione equivalgono alla rinuncia all'esercizio del diritto di prelazione.⁹⁷

L'intesa ha carattere sperimentale ed avrà efficacia fino al 31 marzo 2021. Le parti hanno costituito una commissione di monitoraggio,⁹⁸ la quale svolge un compito delicato, dando vita a dei momenti di confronto con la società con l'obiettivo di effettuare eventuali aggiustamenti al contratto. È composta dai sindacati dei trasporti, dalle *unions* metropolitane e dalle categorie confederali che rappresentano i lavoratori precari. Gli incontri avvengono con finestre ravvicinate, perché le parti sociali hanno il compito di assistere i ciclofattorini nella fase di transazione da lavoro autonomo a lavoro subordinato. La commissione sta inoltre affrontando alcuni problemi sorti dal necessario adattamento dell'algoritmo al nuovo modello organizzativo. La commissione bilaterale inoltre verificherà l'andamento del "premio di valorizzazione" e si preoccuperà del suo consolidamento.

L'accordo integrativo aziendale Takeaway.com porta con sé delle novità positive in particolare per quanto riguarda il profilo prevenzionistico, oltre a quanto sancito dalla specifica sezione (Sezione V. Salute e sicurezza sul lavoro) i riferimenti al tema sono contenuti nella disciplina sulle visite preventive in fase pre-assuntiva (art. 2, sezione "Rapporti di lavoro") e nell'art.18 che si occupa del premio di valorizzazione e della relativa qualificazione. Le parti firmatarie a questo proposito hanno individuato nella sicurezza del lavoro un limite alle consegne che il *rider* può effettuare in un'ora contrastando così la possibile intensificazione della prestazione che il riconoscimento a livello negoziale d'un surplus retributivo può alimentare.⁹⁹

⁹⁷ Art. 23 accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FIL CGIL FIT CISL e UIL Traporti.

⁹⁸ Art. 24 accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FIL CGIL FIT CISL e UIL Traporti.

⁹⁹Rota A., "L'accordo integrativo aziendale Takeaway.com il profilo prevenzionistico", Labour Law Community, vol.7, no.1, 2021.

Al netto delle indiscutibili migliorie apportate è importante evidenziare che l'accordo individua nel contratto *part time*, sia orizzontale che verticale, la forma comune di lavoro. Tale strumento di flessibilità, articolato in tre regimi orari, sarebbe infatti utilizzabile senza limiti quantitativi, considerate le caratteristiche del servizio. La previsione presenta un contenuto diverso rispetto quello contenuto nell'art. 56 c. 30 del contratto nazionale, ove si stabilisce che *"il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato in 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 e RSU o delegato d'impresa unitamente alle oo. ss. territorialmente competenti"*.¹⁰⁰ Non è mancato chi ha ritenuto che l'elevazione del rapporto di lavoro a tempo parziale rappresenti una *"istituzionalizzazione del lavoretto"*,¹⁰¹ anziché il suo superamento. Con riguardo alle circostanze per l'accesso al monte orario più consistente che sarebbe riservato ad una cerchia ristretta, in ragione delle previsioni contenute nell'art. 23, in base al quale i contratti di lavoro subordinato vengono offerti con diritto di prelazione *"a tutti i rider che hanno collaborato con contratti di lavoro autonomo, occasionale o para subordinato, con Just Eat Italy S.r.l."* e avrebbero un *"orario analogo alla media oraria svolta durante il periodo pregresso"*. In questo senso assumerebbe rilievo anche la norma dettata dall'art. 9 dell'accordo che disciplina il sistema di pianificazione dei turni, la quale prevede che *"i rider sono tenuti ad indicare o confermare la loro disponibilità per la settimana successiva attraverso Scoober App entro la mezzanotte del martedì"* e che *"successivamente, la società pianificherà i turni per la settimana successiva tenendo conto delle preferenze del rider, per quanto possibile"* e 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 piuttosto ampi e discrezionali per l'azienda. Nonostante ciò, v'è da ritenere che l'accordo in oggetto rappresenti un significativo punto di svolta per i lavoratori della *digital economy*.¹⁰²

2.4. Il punto della situazione

¹⁰⁰ Lecce V. S., *il part-time e il lavoro intermittente nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)*, Labour & Law Issues, vol.7, no.1, 2021.

¹⁰¹ 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».

¹⁰² Diritto delle Relazioni Industriali rivista trimestrale diretta da Marco Biagi, n. 2/XXXII-2022, Giuffrè.

Le iniziative promosse a livello locale hanno svolto la funzione di precursori portando il tema all'attenzione nazionale e favorendo l'apertura di tavoli negoziali.

Dalle trattazioni nazionali si sono aperte due strade che procedono in direzioni differenti: il CCNL Rider e il Contratto integrativo concluso per Just Eat Italia.

In questo contesto le *Unions* metropolitane hanno dimostrato una notevole capacità organizzativa nell'ambito del settore del *food delivery*, caratterizzato da un bassissimo tasso di sindacalizzazione. Le *Unions* hanno adottato strumenti e pratiche di azione sindacale originali a partire dalla scelta di alleanze e interlocutori in ambito sia sociale sia istituzionale ¹⁰³; In secondo luogo, sono stati posti sotto osservazione sia da parte della dottrina che da parte di molti attori istituzionali, i prodotti dell'autonomia collettiva conquistati dalle *Unions* come la *Carta dei diritti dei lavoratori digitali*, siglata a Bologna nel maggio del 2018; Infine, le *Unions* sono state riconosciute come interlocutore dei pubblici poteri, giocando un ruolo attivo non solo nelle grandi città come Bologna, Milano e Torino, ma anche nei tavoli di contrattazione istituiti presso il Ministero del Lavoro nel biennio 2018-2019. Dopo l'accordo tra Assodelivery e UGL Rider del 15 settembre 2020,¹⁰⁴ le *Unions* e i sindacati confederali hanno animato le principali iniziative di protesta contro il CCNL Rider, sottolineando la scarsa rappresentatività della neocostituita UGL Rider. Da ultimo le *Unions* hanno affiancato i sindacati confederali nella delicata negoziazione con Takeaway.com Express Italy, la società italiana che opera per conto della piattaforma Just Eat, il cui esito è stato concluso con l'accordo integrativo che ha portato al riconoscimento della natura subordinata dei rapporti di lavoro dei ciclofattorini impiegati nella consegna di cibo a domicilio, sempre rifiutata da tutte le piattaforme di *food delivery* sia in Italia che altrove.¹⁰⁵

Quello che emerge dalla vicenda dei *riders* e non solo è che con le nuove forme di lavoro digitale, viene meno la fabbrica, vale a dire quel luogo fisico che facilita l'aggregazione e la mediazione svolta dai sindacati, d'altro canto è possibile osservare che questi nuovi lavoratori sono animati da una forte spinta di auto rappresentanza e quindi di tutela dei proprio interessi e diritti collettivi, dimostrato dalla nascita di coalizioni spontanee di

¹⁰³ Marrone M., *Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologn*, Labour & Law Issues, vol.5, no. 1, 2019.

¹⁰⁴ Martelloni V. F., *CCNL UGL-Assodelivery: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, *Questione Giustizia*, 22 ottobre 2020.

¹⁰⁵ Donini A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bup, 2019

riders come *Riders Union Bologna* e *Deliverance Milano*, che verranno trattati in dettaglio nel prossimo capitolo.

Le modalità di esercizio dei diritti sindacali, in particolare quelle sancite dal Titolo III dello St. Lav., possono essere facilitate dalle connessioni sul *web* e dall'immediata accessibilità dei luoghi virtuali di scambio e confronto. È tuttavia importante interrogarsi sull'impianto normativo del Titolo III dello St. Lav. focalizzato sugli spazi fisici (unità produttiva, locali e bacheche) e chiedersi se sia obsoleto o se necessiti di essere semplicemente letto con nuove lenti.

L'affermarsi di nuovi lavori e professionalità richiede un radicale ripensamento del sindacato e della selezione dei soggetti legittimati all'esercizio della contrattazione collettiva. I dati reali evidenziano l'esistenza di interessi collettivi in capo ai lavoratori digitali, nonostante il legislatore non dica nulla nella recente legislazione di tutele del lavoro autonomo ex legge 81/2017 sull'ipotesi dell'azione sindacale al di fuori del lavoro subordinato. Nonostante ciò, nel quadro costituzionale è possibile delineare alcune disposizioni, in particolare l'art. 39 e l'art. 40, le quali in collegamento con gli art. 2 e 3, c. 2 della Costituzione consentono di ritenere che la libertà di organizzazione sindacale e il diritto allo sciopero siano degli strumenti a garanzia e protezione dei diritti inviolabili dell'uomo e mezzi indispensabili per rimuovere gli ostacoli allo sviluppo della persona nel lavoro in generale. In questo senso, si colloca l'art. 35 c.1. della Cost. che richiede al legislatore di intervenire a protezione del lavoro "*in tutte le sue forme e applicazioni*" e quindi non necessariamente con riferimento al lavoratore subordinato.¹⁰⁶

La stessa Corte di Strasburgo ha collocato la libertà sindacale, il diritto di negoziazione collettiva e il diritto di sciopero quali diritti strumentali alla protezione e garanzia dei diritti umani nel lavoro contrattualmente debole (art. 11 CEDU).¹⁰⁷

¹⁰⁶ Timellini C., *In difesa della rappresentanza sindacale del lavoro che cambia*, variazione sui Temi di Diritto del Lavoro, numero straordinario del 2021.

¹⁰⁷ Ballestrero M.V., *La protezione dei diritti sociali nell'Unione Europea. Il caso del diritto di sciopero*, in *Labour & Law Issues*, 2017.

CAPITOLO 3 OLTRE LE PIATTAFORME

3.1 La voce dei riders: la nascita delle Unions metropolitane e le testimonianze dei riders

Cosa rende l'attività umana un vero "lavoro" anziché un "lavoretto"? Seguendo una prospettiva psicologica, una possibile risposta risiede nel fatto che l'attività svolta rappresenta ciò che siamo. Potremmo infatti chiederci "quanto ciò che faccio, dice chi sono?", se la risposta è "molto" siamo di fronte ad un lavoro vero e proprio. La psicologia sociale¹⁰⁸ illustra la relazione tra l'individuo e l'ambiente, relazione importante per la costruzione di un'idea di sé, cosa gli altri vedono di noi si integra con ciò che noi vediamo di noi stessi e definisce automaticamente chi siamo. Il lavoro ha sempre costituito una componente importante dell'immagine di noi, "Mi chiamo... e faccio", ancora oggi è uno dei modi in cui frequentemente ci presentiamo ed entriamo in contatto con gli altri. Dire "io sono un *Rider*", significa dare un peso ed un valore diverso a questo lavoretto e trasformarlo, almeno psicologicamente, in un lavoro. E se si tratta di lavoro allora dovrà essere tutelato per impedire ingiustizie e sfruttamenti, soprattutto in un mercato così complicato come il settore del *food delivery*. Più che sfruttamento il termine che aiuta a comprendere meglio questa dinamica è quello di ingiustizia. Nel 1987 Greenberg ha introdotto il concetto di giustizia organizzativa, inteso come la percezione di quanto la propria organizzazione si comporti in modo etico o equo.¹⁰⁹ La percezione degli individui circa la giustizia delle decisioni assunte dalla propria organizzazione gioca un ruolo importante nell'influenzare i loro atteggiamenti e comportamenti.

Le piattaforme digitali sono uno strumento estremamente efficiente per sfruttare al meglio risorse disponibili. L'incontro tra domanda ed offerta avviene in tempo reale e l'azione di risposta alla domanda è ottimizzata per ottenere il massimo risultato con il

¹⁰⁸ La psicologia sociale è definita come la parte della psicologia che studia l'iterazione tra individuo e gruppi di individui. A tal riguardo si veda: Baroni M.R., *Psicologia ambientale*, Il Mulino, Bologna, 2008; Costa M., *Psicologia ambientale e architettonica, Come l'ambiente e l'architettura influenzano la mente e il comportamento*, Franco Angeli, Milano, 2010; Fiore F., *Psicologia ambientale: studiare il rapporto tra essere umano e ambiente*, SFU Blog, 15 ottobre 2018; Gheno S., *La cura della motivazione*, in *Macchine con l'anima. La cura psicologica delle organizzazioni*, ADAPT University Press, 2020.

¹⁰⁹ Greenberg J., *A taxonomy of organizational Justice theories*, in *Academy of Management review*, 1987.

minimo costo. Impedire le ingiustizie e lo sfruttamento non è semplice, non basta applicare dispositivi di garanzia, di protezione e di mediazione sociale a realtà come le piattaforme digitali. Proteggere quanti lavorano per una piattaforma è difficile. La piattaforma media tra chi produce e chi consuma e per farlo necessita di risorse umane, che svolgono questa mediazione. Si tratta di un lavoro autonomo non c'è obbligo di rispondere alla chiamata: il *rider* incaricato deve prelevare il prodotto e consegnarlo al cliente finale. Si tratta di un'autonomia più teorica che reale, in quanto il *rider* deve rispettare certi tempi, pena una sanzione.¹¹⁰ Come analizzato anche nei precedenti paragrafi, nel corso degli anni il legislatore e la giurisprudenza stessa a livello nazionale e internazionale si sono mossi per cercare di garantire una qualificazione adeguata e una serie di tutele a questi lavoratori, si pensi alla sentenza della Corte di Cassazione n. 1663/2020 sul caso Foodora la quale ha esteso le tutele della subordinazione ascrivendo il rapporto di lavoro dei *riders* all'interno delle collaborazioni etero organizzate, continuative ed esclusivamente personali di cui all'art. 2 del d.lgs. 81/2015. Oppure alle sentenze di Palermo sul caso Glovo¹¹¹ e di Milano sul caso Deliveroo¹¹² nel corso delle quali i giudici hanno invece qualificato il rapporto di lavoro dei *riders* come subordinato. In tutte e tre le sentenze i giudici hanno optato per un'estensione delle tutele.

Anche le piattaforme hanno cercato di fare passi in avanti e di accogliere in un certo senso le richieste dei *riders*, prima con la firma del CCNL Rider tra Assodelivery e UGL Rider e poi la sigla del contratto integrativo Takeaway.com Express Italy con il quale si riconosce la qualifica di lavoratore subordinato ai *riders*.

Questo paragrafo vuole andare oltre alle logiche delle piattaforme cercando in primo luogo di dar voce ai *riders* ripercorrendo quelle che sono state le loro lotte, gli obiettivi raggiunti e le loro opinioni sui provvedimenti presi a livello nazionale. Nel secondo paragrafo del presente capitolo, si cercherà di andare oltre analizzando alcune start-up italiane nate proprio con l'obiettivo di superare le logiche lavorative delle piattaforme e di andare incontro alle esigenze non solo dei lavoratori ma anche dei clienti commerciali come ristoranti, bar, negozi al dettaglio ect.

Questi sono alcuni degli slogan che hanno caratterizzato in questi ultimi anni le lotte dei *riders*: "Rights for riders!", "Non siamo schiavi, siamo lavoratori!", "Non per noi ma per

¹¹⁰ Gheno S., *il riders e il lavoro che cambia: la grande trasformazione nel tempo della gig economy*, Lavoro Diritto Europa, 27 marzo 2020.

¹¹¹ Sentenza n. 3570/2020 pubbl. il 24/11/2020 RG n.7283/2020 Tribunale di Palermo.

¹¹² Sentenza n.1018/2022 pubbl. il 20/04/2022 RG n. 3081/2019 Tribunale di Milano.

tutti!”, “Mai più consegne senza diritti!”, “Non si muore per un panino!”, “Vogliamo i nostri diritti, vogliamo un vero contratto”.

I *riders* oggi sono considerati una figura paradigmatica del lavoro e un simbolo nella lotta per la conquista dei diritti dei lavoratori, ma non è sempre stato così. Inizialmente i *riders* erano una categoria invisibile, anche agli occhi delle sigle sindacali tradizionali, che non erano attrezzate per comprendere a pieno un fenomeno articolato come quello del lavoro tramite piattaforma, per questo motivo, in alcune città come Torino, Milano e Bologna si è scelto di percorrere la strada dell'autoregolazione. Gruppi indipendenti di lavoratori prima composti solo da *riders* e poi da *riders* e attivisti hanno dato vita a formazioni sindacali informali che hanno preso il nome di “*Union*”: rappresentanze autonome dei lavoratori, organizzate su base metropolitana, in rete fra loro. Sin da subito hanno giocato un ruolo fondamentale nel processo di organizzazione politica e di sindacalizzazione dei lavoratori del *food delivery*, appoggiandosi per quanto riguarda la logistica a spazi autogestiti e associazioni culturali, giovanili, mettendo in atto sperimentazioni pratiche di cooperazione, istituendo assemblee di lavoratori autoconvocati, avviando sportelli informativi e mettendo in rete spazi di mutuo soccorso, promuovendo campagne di *crowdfunding* a sostegno dei lavoratori vittime di infortunio sul lavoro e feste di autofinanziamento per i loro progetti, avviando un “dopolavoro *rider*”, organizzando assemblee territoriali nelle piazze e sportelli di strada itineranti, si sono dotati di un coordinamento nazionale chiamato *Rider X i Diritti*.

Come già anticipato nel capitolo precedente, le *Unions* Metropolitane hanno svolto un ruolo fondamentale a livello locale e nazionale, in quanto sono state le principali promotrici di scioperi, proteste, presidi, vertenze legali e sono state le protagoniste del movimento *riders* che ha contribuito ad attirare l'attenzione di amministratori pubblici, locali e nazionali, fino ad ottenere con le loro lotte la presenza al “Tavolo *riders*” convocato dal Ministero del Lavoro, in qualità di rappresentanti nazionali dei lavoratori e la promulgazione di un provvedimento normativo che iniziasse a disciplinare il settore la legge 128/2019.¹¹³

Vediamo ora come si sono formate due delle *Union* più importanti, quali sono stati i loro interventi e quali sono i loro obiettivi per il futuro.

a) Deliverance Milano

¹¹³ Avelli A. J., *Diritti per i riders*, Lavoro Diritti Europa, 14 gennaio 2021.

A Milano verso la fine del 2016 nasce Deliverance Milano: un sindacato sociale che si propone come rete di supporto ai *riders* e di sostegno a tutte le categorie di lavoratori delle piattaforme digitali. Si tratta di un gruppo misto di attivisti e lavoratori che si incontra una volta alla settimana in un'assemblea, generalmente a fine turno serale, dopo le 22, per fare aggregazione e discutere delle condizioni di lavoro. L'obiettivo è quello di informare i colleghi sui diritti spettanti, progettare iniziative di organizzazione per sensibilizzare l'opinione pubblica e i clienti sull'assenza di tutele e diritti, cercando di aprire un canale di comunicazione con le società di *delivery*.

Inizialmente le piattaforme rifiutavano qualsiasi tipo di contatto con i lavoratori, ci si poteva rivolgere a loro per reclami o rimborsi esclusivamente per via telematica: *e-mail* o al telefono mediante gruppi *WhatsApp* o *Telegram* o di persona all'orario di sportello, presente solo in poche città, presentandosi a titolo esclusivamente individuale o personale. Così le società potevano archiviare facilmente la quasi totalità delle pratiche.

Nel 2016 quando nasce Deliverance la maggior parte dei lavoratori non sapeva che tipologia di contratto avesse sottoscritto o se godevano di una copertura assicurativa.

Il 15 luglio 2017 a Milano è stato organizzato il primo sciopero territoriale con un gruppo di lavoratori di Deliveroo, che poi è divenuto il primo sciopero multipiattaforma in Italia, coinvolgendo cinquanta corrieri di tutte le compagnie presenti allora in città.

Tutti assieme scesero in Piazza XXIV Maggio, una piazza simbolica perché punto di ritrovo e maggiormente frequentata dai *riders* per chiedere il superamento delle partite Iva, il riconoscimento di un rimborso per l'utilizzo dei mezzi propri, un monte ore minimo garantito, una paga base, un'indennità meteorologica in caso di condizioni climatiche avverse e soprattutto una copertura assicurativa contro gli infortuni e il riconoscimento dei diritti sindacali.

Tra i principali problemi e i più sentiti dalla categoria dei *riders*, c'è sempre stata la sicurezza sul lavoro, in particolare, stando sempre in giro nel traffico e consegnando spesso negli orari di punta, i *riders* sono esposti agli infortuni anche alla luce del fatto che lavorano in qualsiasi condizione atmosferica. Su questo punto le piattaforme hanno nel corso del tempo attivato polizze private di copertura assicurativa, difficilmente godibili e con un premio minimo che non garantiva una copertura sufficiente lasciando così insoddisfatti i *riders*. Inoltre, le piattaforme nel corso degli anni hanno applicato un sistema di pagamento basato esclusivamente sul cottimo, con lo scopo di innalzare i

marginari di profitto riducendo i guadagni. Proprio su questi due punti Deliverance è riuscita a creare una grande coesione con i lavoratori.

Il primo maggio del 2020 Deliverance Milano si è fatta promotrice della costruzione della rete nazionale *“Rider x i Diritti”*: un coordinamento nazionale in cui si sono riunite tutte le esperienze sindacali dei riders attivi sul territorio, unendo rappresentati sindacali autonomi assieme ai sindacati confederali.

Il 30 ottobre del 2020 poco prima dell’entrata in vigore del CCNL Rider, *Rider X i Diritti* proclama il primo sciopero nazionale di categoria, vedendo la partecipazione di più di ventitré città del nord e diverse migliaia di lavoratori si mobilitarono contro l’imminente cambio di contratto, peggiorativo rispetto a quanto previsto dal d.lgs. 81/2015 e dalla legge 128/2019.

Con la rivoluzione del sistema di calcolo delle tariffe basato sulle stime del tempo di percorrenza delle corse anziché sulle distanze, le paghe sono state pesantemente abbassate. I *riders* scendono in piazza a Milano e vengono convocate cinque giornate di sciopero con il blocco del servizio.

Dopo quei giorni di protesta si riapre il *“Tavolo dei riders”*. I *riders* continuano a muoversi a livello nazionale e transnazionale perché come dice Angelo Junior Avelli *“proprio ora che come riders siamo stati riconosciuti come lavoratori subordinati vogliamo che questo venga riconosciuto collettivamente nella nostra categoria, attraverso un contratto di lavoro in riferimento ad un CCNL di settore affine, in modo tale che nessuno debba più trovarsi nella nostra stessa situazione”*.

Quello che vuole Deliverance Milano è far riconoscere la piattaforma come datore di lavoro. La piattaforma esercita un potere direttivo e di controllo sul lavoratore, mediante *app* e *Gps* può controllarlo e visualizzarlo a distanza, questi mezzi vengono utilizzati a totale appannaggio delle piattaforme. Le piattaforme, secondo Deliverance Milano dispongono funzioni, tempi e modalità di esecuzione dell’opera al lavoratore che si trova alle dipendenze della società per quanto riguarda lo svolgimento della prestazione, tanto da essere un lavoratore al quale è stata in sede giudiziaria riconosciuta la subordinazione. Subordinazione che secondo i rappresentanti di Deliverance dovrebbe essere aggiornata tenendo conto delle trasformazioni del mondo del lavoro.¹¹⁴

¹¹⁴ Avelli A. J., *Diritti per i riders*, Lavoro Diritti Europa, 14 gennaio 2021.

Deliverance Milano continua tutt'oggi a rimanere attiva e denunciare situazioni di sfruttamento e/o ingiustizia e lo si può vedere dai numerosi post pubblicati nelle pagine dei maggiori *social network* utilizzando l'*hashtag* "*Riders4riders*".

Di recente il 15 settembre 2022 Deliverance Milano assieme ai fattori di Glovo e Deliveroo ha proclamato a Milano uno sciopero per tutta la giornata contro l'abbassamento delle tariffe di consegna e il sistema vincolante delle ore diamante.¹¹⁵ I fattorini si sono lamentati per il peggioramento delle condizioni salariali avvenuto negli ultimi mesi con una riduzione della paga, il sistema dei bonus, inoltre è ulteriormente peggiorato, in concomitanza con l'aumento dei costi della benzina che resta a carico dei corrieri.¹¹⁶

I fattorini hanno chiesto:

- Un aumento della paga base e l'istituzione di un salario minimo orario;
- L'applicazione di una maggiorazione per l'orario festivo, notturno e il maltempo;
- L'indennizzo per effettuare una consegna al piano;
- Rimborso per la manutenzione del mezzo;
- Un rimborso chilometrico per la benzina;
- Il diritto alla sospensione, malattia e disconnessione;
- Un miglioramento dell'assistenza di supporto ai *riders*;
- L'abolizione del *rating* e delle ore diamante.

Quello che possiamo dedurre è che nonostante la firma del CCNL Rider da parte delle compagnie facenti parti dall'associazione Assodelivery, tra cui Glovo e Deliveroo, le piattaforme continuano a dettare le regole del gioco diminuendo le paghe e non rispettando gli accordi presi con la firma del CCNL Rider. In particolare, per quanto concerne l'applicazione della maggiorazione per lavoro festivo, notturno e in caso di maltempo nell'art. 11 del CCNL Rider è espressamente riportato che le parti concordano in aggiunta al compenso minimo un'indennità integrativa nel caso di: prestazione svolta di notte, durante le festività e in condizioni meteorologiche sfavorevoli.¹¹⁷

Nulla è previsto relativamente alla malattia, pur avendo stabilito misure specifiche in caso di infortuni sul lavoro, nessun giorno di malattia è garantito al lavoratore. Dunque, i *riders*

¹¹⁵ Per ore diamante si intendono gli orari di punta: 12:00/14:00- 18:30/22:00

¹¹⁶ Deliverance Milano "*Milano, riders strike: sciopero dei fattorini di Glovo e Deliveroo!*" 15 settembre 2022, Facebook.

¹¹⁷ Art. 11 CCNL Rider

ai quali viene applicato il CCNL Rider non hanno diritto a giorni di malattia retribuiti, ferie e tredicesima.

b) Riders Union Bologna

L'esperienza di Riders Union Bologna è cominciata nell'inverno del 2017. Allora le piattaforme di *food delivery* erano già numerose e molto diverse sul piano organizzativo rispetto ad oggi. L'evento che ha dato il titolo di "città del cibo" a Bologna fu proprio l'improvvisa nevicata del novembre del 2017 che fece emergere il malcontento dei lavoratori. Quel giorno nonostante le condizioni meteorologiche avverse le piattaforme hanno imposto ai fattorini di continuare l'attività di consegna dei pasti a domicilio. Diversi rifiutarono comunicando la volontà di interrompere il servizio, in modo tale da salvaguardare la loro sicurezza e quella dei colleghi. Non passò molto tempo da quel giorno che dalle chiacchiere in piazza si ritrovarono in assemblea. Le prime sfide individuate si focalizzarono proprio sulla tutela della salute, sicurezza e una paga dignitosa.

I Riders Union Bologna hanno deciso di rivolgere le loro rivendicazioni anzitutto alla città, intesa come istituzioni cittadine, le quali secondo l'*Union* dovevano impegnarsi per garantire che la città non venisse invasa dalle piattaforme e a fornire una struttura di solidarietà e mutualismo. In particolare, i *riders* comprendono che la presenza di una rete di mutualismo costruita attorno ai centri sociali della città di Bologna avrebbe dato un contributo prezioso alla causa dei *riders*, soprattutto nella necessità di risolvere problemi pratici come la sostituzione di un pezzo malfunzionante del mezzo, la disponibilità di un luogo accessibile come dopo lavoro o di uno spazio per le assemblee. Questi sono stati gli ingredienti che hanno portato alla firma della *Carta dei diritti dei lavoratori digitali nel contesto urbano* già analizzata nel capitolo precedente.

I Riders Union Bologna hanno deciso di non fermarsi su Bologna, ma di mettersi in rete con le altre esperienze che in quel periodo si stavano sviluppando e di partecipare ai tavoli ministeriali convocati dal Ministero del Lavoro tra il 2018 e 2020. L'impegno della realtà Bolognese unito alle altre esperienze tra cui Deliverance Milano ha portato alla creazione della rete *Rider X i Diritti*, con lo scopo di costruire una piattaforma a livello nazionale.

L'entrata in vigore della legge 128/2019 ha creato i presupposti per la frammentazione dei due fronti: aziendale e sindacale. Da una parte le aziende in possesso della quota più rilevante di mercato hanno optato per il perseguimento della fuga dai vincoli stabiliti dalla

legge, le altre come Just Eat hanno optato per l'assunzione dei *riders* come lavoratori subordinati.

Anche Riders Union Bologna come Deliverance Milano si è fortemente opposta alla CCNL Rider sostenendo che il principio del cottimo, dimostra come il compenso, fissato apparentemente a 10 euro l'ora per eludere la legge che richiede un minimo orario, è in realtà da calcolare e parametrare in base ai minuti e non quelli effettivamente impiegati, ma quelli che secondo la piattaforma sono necessari. Ciò comporta ancora una volta il riconoscimento di una minor paga rispetto a quella prevista dalla legge. Non solo, l'Union sottolinea che il continuo riferimento contrattuale alla natura autonoma del rapporto preclude al *riders* la maturazione di compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto e altri istituti riconducibili al rapporto di lavoro subordinato. Infine, l'Union evidenzia che con il CCNL Rider è possibile contrattualizzare un numero illimitato di nuovi lavoratori a causa dell'inesistenza di vincoli quantitativi in relazione all'utilizzo di collaborazioni occasionali e/o partite Iva.¹¹⁸

Il sindacalismo informale è diventato così una possibile strada da seguire per quei lavoratori che si trovano privati del riconoscimento del rapporto di subordinazione. Dalle proteste contro il CCNL Rider ad oggi, Riders Union Bologna ha continuato a muoversi denunciando i comportamenti delle piattaforme ed esaltando le richieste dei *riders* che sono le medesime richieste riportate anche da Deliverance Milano:

- Un salario pieno come CCNL Logistica a prescindere dalla forma contrattuale la maggiorazione nel caso di lavoro nel week end;
- Discussione su distanze, carichi di lavoro, rimborsi e bonus;
- Diritti sindacali¹¹⁹.

La consapevolezza di trovarsi a fronteggiare un processo più vasto e radicato delle piattaforme stesse è ben chiara sin dalla nascita a Riders Union Bologna, ed in particolare Francesco, *riders* attivo in diverse piattaforme e attivista nell'Union dice: *“Ho iniziato a fare questa esperienza perché vedevo i ragazzi più giovani che lasciavano correre lo sfruttamento perché dicevano che tanto si trattava soltanto di un lavoretto che avrebbero lasciato appena trovato un lavoro vero. Non capiscono che se non lotti oggi per questo lavoretto, il lavoro vero non arriverà mai”* L'obiettivo di Riders Union Bologna è oggi più

¹¹⁸ Mancuso R., *La voce dei Riders Union Bologna*, Lavoro Diritti Europa, n.1/2021.

¹¹⁹ Riders Union Bologna, *nuovo sciopero MyMenù*, 5 marzo 2022, Facebook; Riders Union Bologna, *riders MyMenù: stop alle ritorsioni antisindacali*, 17 marzo 2022, Facebook.

che mai quello di dar voce ai *riders* non solo per il riconoscimento dei diritti dei *riders*, ma per tutti i lavoratori della gig-economy.¹²⁰

Di seguito si riportano alcune testimonianze di *riders*: *“Il problema principale di questo lavoro è il rischio. Alla fine, se hai un salario basso puoi anche stringere la cinghia, ma se ti fai male, se ci rimetti una gamba, ti rovini la vita”*, dice Giovanni, praticante avvocato che svolge servizi di consegna per sostenere i costi della formazione professionale che svolge a titolo gratuito.

“Non è giusto che per quello che ti pagano uno debba rischiare così” aggiunge Alberto, neolaureato e impiegato nei servizi di consegna nell’attesa di trovare *“il lavoro per il quale ho studiato”*.

“Quando consegno io brucio i semafori, passo di fianco alla gente (...) faccio cose incredibili perché altrimenti poi ti ritrovi a guadagnare poco e niente” confessa Alberto.

Da queste prime testimonianze emerge che l’elemento del rischio e quello della retribuzione appaiono agli occhi dei *rider* indissolubilmente legati. La sollecitazione del *ranking* e del cottimo finiscono per creare una relazione proporzionale che vede corrispondere a maggior disponibilità di rischio una maggior possibilità di retribuzione.¹²¹

“Io penso che la nostra categoria sia fondamentale in una fase come questa, se non fosse stato per noi il virus si sarebbe diffuso a macchia d’olio perché la gente sarebbe scesa a fare la spesa. Io ho portato il cibo a tante persone con il Covid-19, questo ha alzato il mio rischio di essere contagiato, di ammalarmi” dice un *rider* di Deliveroo di Napoli.

Un *rider* di Glovo dice in merito al CCNL Rider *“La nostra è una lotta che va avanti da mesi, praticamente dall’avvio del nuovo contratto stipulato con UGL, un contratto fasullo”* continua *“le piattaforme e i sindacati ci hanno preso in giro, promettendoci un miglioramento delle nostre condizioni lavorative quando invece non hanno fatto altro che peggiorare. Non abbiamo ferie, non abbiamo alcun tipo di assistenza, la tariffa per la consegna è stata abbassata rispetto al passato (...) non abbiamo alcun tipo di indennizzo in caso di malattia o bonus se magari piove o fa freddo o si lavora di notte”*.¹²²

¹²⁰ Morrone M., *Lavoro alla spina, welfare à la carte Lavoro e stato sociale ai tempi della gig economy*, Meltemi, 2019 a cura di A. Somma.

¹²¹ Morrone M., *Lavoro alla spina, welfare à la carte Lavoro e stato sociale ai tempi della gig economy*, Meltemi, 2019 a cura di A. Somma.

¹²² Redazione Senza Tregua, *Siamo lavoratori, chiediamo di essere tutelati*, in senzatredua.it, 8 gennaio 2021.

Proprio in quel periodo uscì su La Stampa¹²³ un articolo che raccontava la storia di Emanuele un cicofattorino entusiasta di essere passato da tirocinante in uno studio di commercialisti a *rider* di Deliveroo. Emanuele si dichiara entusiasta del proprio lavoro di fattorino e di guadagnare 2.000 euro al mese. A *Rider X i Diritti* la storia non torna, sembrerebbe infatti che Emanuele fosse delegato Ugl e membro di Anar, sindacato corporativo nato nel settembre del 2019 in occasione della firma del CCNL Rider. Secondo *Rider X i Diritti* l'accordo avrebbe cercato di mettere una pietra sulle rivendicazioni di tutto il movimento *rider* e avrebbe determinato un taglio delle paghe ed un peggioramento delle condizioni dei lavoratori delle piattaforme.¹²⁴

Di seguito si riportano le testimonianze di alcuni *rider* in risposta alla storia del fantomatico "*rider felice*".

Lisa studentessa universitaria lavora come *rider* per MyMenù ha una paga fissa oraria e non può superare un certo tot di ore e chilometri, alle persone che le dicono "*io guadagnano 2000 euro al mese e non voglio diventare indipendente perché è quella la vera schiavitù.*" Lisa risponde "*ma a che prezzo? Non hai nemmeno tutele.*" Lisa racconta che Glovo dà la possibilità ai *rider* di stare sulla bici per un massimo di dieci ore al giorno, marciando sul fatto che le persone oggi sono disperate e disposte a lavorare così a lungo. Per quanto riguarda invece il tema del CCNL Rider dice "*è una pagliacciata*" evidenziando il fatto che continuano a non avere tutele come ad esempio la malattia.

Tommaso studente di statistica e *rider* di Deliveroo racconta di essere diventato *rider* durante il primo *lockdown* e di aver firmato un contratto di collaborazione occasionale lavorando in media cinque giorni alla settimana dalle 18:30 alle 22:00. Inizialmente si prenotavano le sessioni di lavoro attraverso un calendario che il lunedì ad un certo orario, in base alle statiche che la piattaforma raccoglieva sul *rider*, permetteva di prenotarsi. Dall'entrata in vigore del CCNL Rider Deliveroo, come molte altre piattaforme di *food delivery* è passato alla modalità *free login*, che permette di andare online e di lavorare in qualunque momento. In tema di tutele Tommaso racconta che non è cambiato molto e dice "*le piattaforme sono brave ad attaccarsi alla forma degli accordi per poi girarci intorno*". L'accordo di UGL prevede 11,00 euro all'ora come retribuzione minima, ma considerano solo il tempo lavorativo necessario per effettuare la consegna e non il tempo

¹²³ Boralevi A., *Da commercialista a rider felice*, La Stampa, 15 gennaio 2021.

¹²⁴ Forni S., *il rider "felice" contraria i colleghi bolognesi: "questa storia non torna"*, Dire, 18 gennaio 2021; A. Masera, *Storie di rider* in La Stampa, 18 gennaio 2021;

di attesa. Tommaso sostiene che sull'aspetto assicurativo in caso di infortunio dovrebbe esserci libertà di scelta, nel senso che se il *rider* viene assunto come dipendente allora la piattaforma deve garantire una serie di tutele, se invece il *rider* è un lavoratore autonomo allora va bene prendersi i rischi professionali ma è necessario che la piattaforma corrisponda al *rider* una retribuzione maggiore.

Anche Emanuele, studente universitario e *rider* di Just Eat evidenzia che la questione principale è il tema delle tutele: *“se ti fai male, se si rompe la bici, la moto o la macchina. Non abbiamo nessun tipo di tutela ma se ti fermi e non lavori non guadagni”*.¹²⁵

In linea di massima in Italia, ma anche nel resto dell'Europa ci si sta muovendo per garantire maggiori tutele ai *riders*. Dalle testimonianze riportate e dagli interventi di Deliverance Milano e Riders Union Bologna è possibile riassumere le principali richieste:

- Equiparazione dei *riders* ai lavoratori subordinati o un salario pieno come dal CCNL Logistica a prescindere dalla forma contrattuale;
- Eliminazione della retribuzione a cottimo;
- Regolamentazione degli algoritmi usati per l'assegnazione dei turni e per la valutazione delle prestazioni;
- Riconoscimento del diritto alle ferie e alla malattia;
- Il riconoscimento della tutela per gli infortuni sul lavoro e le assicurazioni obbligatorie per danni verso terzi a carico della piattaforma;
- Diritti alla disconnessione;
- Diritti sindacali;
- Il diritto a un'indennità nel caso di prestazioni svolte nell'orario festivo, notturno e in caso di maltempo.¹²⁶

3.2. Le start-up Italiane del food delivery

L'osservatorio eCommerce B2C del Politecnico di Milano in un'indagine ha evidenziato che il mercato del *food delivery* è in forte espansione, solo nel 2020 è arrivato ad occupare una quota compresa tra il 20% e il 25% dell'intero mercato delle consegne a domicilio.

¹²⁵ Chiamenti F. M., *“nuovo contratto e salute: la voce dei rider”*, in InCronac@, 20 gennaio 2021.

¹²⁶ *Quali sono i diritti di rider e fattorini?*, il Salvagente, 29 agosto 2022.

Sempre secondo il Politecnico di Milano il mercato del *food delivery* vale sul piano complessivo 1,5 miliardi di euro e nel 2021 ha avuto un'impennata del 59%, complice la pandemia che ha dato una spinta al settore.¹²⁷

I principali protagonisti di questo settore sono le piattaforme e i *riders*, quest'ultimi chiedono a gran voce delle tutele dal punto di vista occupazionale e lavorativo.

Si vedranno in questo paragrafo alcuni casi di piattaforme e/o cooperative nate con l'intento non solo di garantire maggiori tutele ai fattorini ma prestare maggior attenzione all'ambiente, alla propria città e al rapporto con ristoratori locali creando delle sinergie tra cooperative, piattaforme e *riders* in modo da essere più etici, locali e sostenibili.

1. Il caso Food4Me

Food4Me nasce a Verona nel 2020, si tratta di una cooperativa che riunisce un gruppo di *riders* che, viste le condizioni di insicurezza e precarietà in cui versavano e l'assenza di diritti garantiti, ha deciso di unirsi e creare questa realtà territoriale di consegna a domicilio. Si tratta di un'*app* che collabora con tante attività ristorative del territorio¹²⁸. L'obiettivo di Food4Me è quello di contrastare le piattaforme multinazionali di *food delivery*, contrastare nel senso che si può fare questo tipo di lavoro avendo però le tutele e le garanzie che hanno gli altri rapporti di lavoro.

Food4Me è un'iniziativa nata da CISL Verona in collaborazione con Confcooperative Verona a seguito di un percorso di confronto con un gruppo di circa otto *riders*. La scelta di adottare il modello cooperativo è stata fatta per valorizzare al massimo il capitale umano e perché secondo i sostenitori, le piattaforme digitali possono rappresentare una nuova forma di cooperazione che unisce lo spirito di autoimprenditorialità dei giovani alle necessarie tutele contrattuali.¹²⁹

Food4Me funziona mediante una *app* con la quale è possibile cercare i ristoranti aderenti in zona ed effettuare l'ordine.

Con Food4Me si garantisce un minimo orario, applicando il contratto nazionale dei trasporti e della logistica, oltre a razionalizzare gli spostamenti.¹³⁰

¹²⁷ *Le aziende e startup italiane che rendono il food delivery più sostenibile*, in AGI, 17 luglio 2022

¹²⁸ Ceriani V., *Food4Me, la cooperativa veronese di riders*, Verona Network, 27 ottobre 2020.

¹²⁹ Confcooperative Verona, *"CS Rider piattaforma"*, 27 luglio 2020.

¹³⁰ *Vita da rider: sacrifici, tutele, prospettive e il caso tutto veronese di Food4Me*, Gruppo Verona Network, 20 maggio 2020, visibile su: <https://www.youtube.com/watch?v=wMKT3YmA7Dw>.

Francesco Zenere rappresentante di Food4Me dice “*puntiamo a conquistare il mercato a Verona. Vogliamo distinguerci per un rapporto diretto con ristoranti e clienti, professionalità nel lavoro e conoscenza del territorio*”.¹³¹

2. Il caso TVB-EAT

Fondata nel 2020, Tvb S.r.l. è composta da una squadra giovane e dinamica e nasce per colmare il *gap* nei servizi di consegna a domicilio nei comuni della provincia di Bergamo. Nel corso della pandemia da Covid-19, caratterizzata da un continuo alternarsi tra aperture e chiusure e dall'impossibilità di spostarsi, il desiderio di maggiori servizi a domicilio è esploso anche nelle numerose province italiane. Damiano Vassalli e Andrea Togni hanno sin da subito percepito questa necessità e hanno deciso di creare una piattaforma di consegna tutta locale, che non andasse a scontrarsi con le grandi multinazionali di *food delivery* ma che fornisse lo stesso servizio ma all'interno delle province sprovviste di qualsiasi possibilità. Sin da subito ha riscontrato un grande successo, tanto che i fondatori hanno deciso di replicare la soluzione in altre province italiane e di ampliare così il bacino di utenza.

Già nel marzo del 2020 aveva raggiunto ben sessanta comuni della bergamasca, permettendo agli imprenditori fortemente colpiti dalla situazione epidemiologica di continuare la propria attività, collaborando con oltre centocinquanta ristoranti e attività affini.

Il progetto di TvbEat nasce prevalentemente da tre considerazioni:

- Colmare il divario tra l'offerta presente nelle città e la provincia limitrofa;
- Offrire un canale nuovo alle attività del territorio che permetta loro di generare più profitto aiutandole a sopravvivere alla crisi;
- Offrire un servizio di livello a tutte le realtà presenti in un determinato territorio, ottimizzando la gestione logistica della comunità.

La missione di Tvb S.r.l. è legata alla valorizzazione del territorio, della vita in provincia e delle attività che la caratterizzano.

Nei primi otto mesi di attività TvbEat è riuscita a:

- Creare una piattaforma;

¹³¹ Bonfante A., *Professione Rider, viaggio tra fattorini delle consegne*, Verona Network, 20 febbraio 2020; “*Al via la cooperativa veronese per i rider*” Gruppo Verona Network.

- Affiliare 150 ristoranti in 60 comuni della provincia di Bergamo;
- Standardizzare l'attività di gestione degli ordini;
- Creare una squadra di *riders*;
- Definire la strategia per il futuro.

Questa soluzione è stata ben accolta dal territorio, dal punto di vista del cliente TvbeEat offre un servizio finora inesistente nel contesto extra-urbano con consegna a costo zero. Dal punto di vista dell'attività di ristorazione garantisce una visibilità online, un aumento del fatturato e di clientela, costi del servizio contenuti e la possibilità di impegno di un servizio innovativo destinato finora solo alle grandi città.

L'obiettivo del team di Tvbe S.r.l. è quello di ampliare le attività presenti sulla piattaforma introducendo anche farmacie e altri business locali e introdurre il franchising come strumento ideale per colonizzare le province *target*.¹³²

3. Il caso Takeve Delivery

Takeve nasce a Roma nel 2021 dall'idea dell'imprenditrice Evelyn Pereira di creare un *delivery* etico, sostenibile e al femminile. Una squadra è tutta al femminile che ha come missione quella di promuovere l'occupazione femminile in un settore in crescita, che ascolti le esigenze del consumatore, delle aziende e dell'ambiente a 360°. La scelta di avere un team di sole *riders* donne è legata alla volontà di ridurre il *gap* di genere nel settore del *food delivery*, incentivando le donne ad intraprendere questo lavoro flessibile e proficuo offrendo loro una posizione lavorativa sicura e tutte le tutele che possono aiutarle a svolgere il lavoro in completa sicurezza.

Le *riders* sono regolarmente assunte e lo stipendio varia in base ai turni, per il *full time* è di base 800 euro ai quali verranno aggiunti dei bonus per le consegne.¹³³ Takeve è il primo *delivery* a garantire non solo l'assicurazione in tutti gli spostamenti nel corso del turno lavorativo ma anche fuori del turno lavorativo. Le *riders* sono inoltre dotate di divise e dispositivi di sicurezza.

Uno dei principali obiettivi di Takeve è che l'ordine arrivi puntuale ma soprattutto che la *rider* nello svolgere la consegna sia serena e si senta sicura, senza dover mettere in

¹³² TVB EAT SRL chi siamo su: <https://www.tvbeat.it/chi-siamo>.

¹³³ Mosello L., *Takeve: al via il primo delivery totalmente al femminile*, La Repubblica, 19 ottobre 2021.

pericolo la propria salute e sicurezza.¹³⁴ Per effettuare le consegne vengono utilizzati mezzi di spostamento completamente sostenibili, in quanto sostengono che una svolta *green* è necessaria in un settore in crescita costante come quello del *food delivery*. Inoltre, Takeve promuove campagne *no waste* per non sprecare il cibo invenduto a fine giornata, offrendo ai ristoranti *partner* la possibilità di creare delle offerte personalizzate last minute.

Infine, proprio nell'ottica di etica su cui si basa l'operato di Takeve per ogni ordine fatto viene devoluta in beneficenza parte del ricavato ad una *onlus* che può essere scelta dal cliente nella fase di ordinazione tramite app.¹³⁵

La cooperativa è partita da Roma ma l'obiettivo è quello di espandere il progetto anche in altre città Italiane ed estere e nei primi mesi del 2022 hanno iniziato ad operare nella città di Milano. Oltre ad operare nel settore del *food delivery*, Takeve ha iniziato a creare delle sinergie con settori *extra food*, tra cui piccoli artigiani, farmacie e negozi al dettaglio.¹³⁶

La piattaforma ha già ottenuto grandi successi e l'8 marzo del 2022 la sua fondatrice Evelyn Pereira in occasione della giornata internazionale della donna è stata riconosciuta dal Presidente della Repubblica Mattarella come esempio di *empowerment* femminile. La sfida per il futuro oltre ad aumentare il numero di città in cui opera è sicuramente quello di rendere sostenibile il modello, assumendo nuove *riders* in base alle effettive esigenze del mercato e di migliorare sempre di più per garantire la sostenibilità ambientale e la cooperazione con le realtà locali.

4. Il caso Robin Food Coop

Robin Food Coop nasce a Firenze nel 2021 dall'idea di sette giovani fiorentini di età compresa tra i 26 e 40 anni con alle spalle tutti un'esperienza da *riders* nelle grandi multinazionali. L'obiettivo di Robin Food è quello di dare vita ad un'alternativa etica, locale ed ecologica al *food delivery* delle grandi multinazionali. Si tratta di una cooperativa umana, locale e sostenibile, che ha come valori primari la dignità del lavoratore, l'economia locale e il territorio.

¹³⁴ Intervento di Evelyn Pereira nel corso dell'incontro "*I rider? Noi li assumiamo: le coop delivery sfidano i giganti del web*" MillenniumMLive, Il fatto quotidiano, 29 luglio 2022, visionabile su: <https://www.youtube.com/watch?v=kgSmAzzpNF4>

¹³⁵ Pallara P., *quando il delivery è etico e sostenibile*, Collettiva.it, 24 gennaio 2022; L. Facchini, *Takeve. A Roma arriva una piattaforma delivery gestita da sole donne*, Gambero Rosso.it, il 27 gennaio 2021.

¹³⁶ Intervento di Evelyn Pereira nel corso dell'incontro "*I rider? Noi li assumiamo: le coop delivery sfidano i giganti del web*" MillenniumMLive, Il fatto quotidiano, 29 luglio 2022, visionabile su: <https://www.youtube.com/watch?v=kgSmAzzpNF4>

Sostenibile perché viene offerto un servizio di *delivery* ecosostenibile utilizzando veicoli ad emissioni zero, in modo da non contribuire all'aumento dell'inquinamento della città di Firenze. Infatti, grazie al *crowdfunding* su Eppela in poche settimane sono stati raccolti seimila euro che sono stati utilizzati per acquistare le prime quattro *e-bike*, fondamentali per creare una cooperativa ciclo logistica ecologica;¹³⁷

Umana perché sono offerti ai *riders* paghe dignitose e sicurezza sul posto di lavoro. I *riders* sono assunti con un contratto subordinato, sono inoltre formati per quanto concerne le norme igieniche alimentari e il codice della strada. La cooperativa ha inoltre siglato il 10 novembre 2021 un protocollo con la Regione Toscana, CGIL, CISL e UIL volto a tutelare i diritti dei *riders*, individuando un chiaro inquadramento dei cicofattorini addetti alla consegna di alimenti;¹³⁸

Locale perché l'obiettivo è quello di creare una rete di collaborazioni con aziende locali per sviluppare un'economia circolare che cresca e rimanga nel territorio.

Sin dalla nascita hanno visto un grande riscontro sia da parte dei *riders* che da parte delle attività locali.

Attualmente gli ordini vengono effettuati appoggiandosi alla piattaforma *CoopCycle*. *CoopCycle* è una cooperativa no profit che si occupa dello sviluppo delle piattaforme che opera in Europa, Canada e Stati Uniti. Robin Food sta però in questi mesi pensando alla creazione di una propria piattaforma che risponda al meglio alle proprie esigenze e richieste.

Anche Robin Food come Takeve sta in questi mesi creando delle sinergie con settori *extra food* con l'obiettivo di rendere il modello sostenibile anche dal punto di vista economico in modo tale da garantirne la persistenza e la durabilità nel tempo.¹³⁹

Quelli sopra riportati sono solo alcuni esempi di realtà nate in alternativa alle grandi piattaforme multinazionali, certo cercare di contrastarle è un obiettivo fin troppo ambizioso ma, nonostante ciò, queste piccole realtà sono utili per portare alla luce delle iniziative che vanno, oltre garantendo tutele e dignità ai lavoratori e ponendo l'attenzione

¹³⁷ Nardi J., *Robin Food, la cooperativa di rider di Firenze contro lo sfruttamento*, Altreconomia, 25 agosto 2021 <https://altreconomia.it/robin-food-la-cooperativa-di-rider-di-firenze-contro-lo-sfruttamento/>.

¹³⁸B. Guarino, *Delivery: a Firenze nasce Robin Food*, in Controradio, 10 novembre 2021.

Bongiovanni O., *La storia di Robin Food, la cooperativa che consegna cibo a domicilio*, Informatoreccopfi.it, 5 ottobre 2022.

¹³⁹Intervento di Simone rider di Robin Food nel corso dell'incontro "I rider? Noi li assumiamo: le coop delivery sfidano i giganti del web" MillenniumMLive, Il fatto quotidiano, 29 luglio 2022, visionabile su: <https://www.youtube.com/watch?v=kgSmAzzpNF4>.

su quei temi come eco sostenibilità e sviluppo locale. Temi che non possono essere affrontati dalle piattaforme che operano in ambito mondiale.

CONCLUSIONE

L'economia digitale sta cambiando il mondo del lavoro e le piattaforme ne rappresentano un elemento distintivo. Queste piattaforme stanno modificando i processi lavorativi e stanno avendo un forte impatto sul mondo del lavoro. Nei paesi in via di sviluppo le piattaforme sono viste come generatrici di opportunità di lavoro e per questo motivo gli stessi governi stanno investendo in infrastrutture e in abilità digitali. Oltre a generare opportunità, le piattaforme comportano alcuni problemi sia per i lavoratori che per le aziende stesse. Per quanto concerne i lavoratori i problemi riguardano principalmente, come già esaminato, la continuità lavorativa e reddituale, le condizioni di lavoro, la protezione sociale, la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva. Emergono così rischi e disuguaglianze tra i lavoratori, in particolare, quelli che lavorano mediante piattaforme basate sulla localizzazione.

Le piattaforme di lavoro digitale si avvalgono di algoritmi per abbinare mansioni o clienti con i lavoratori, trasformando così il tradizionale sistema di selezione basato in parte dal livello di istruzione e sull'esperienza. Gli abbinamenti tramite algoritmi sono determinati da indicatori come il punteggio, la recensione del cliente, la percentuale di annullamento o di accettazione degli incarichi e sui profili dei lavoratori. La gestione algoritmica è centrale nelle piattaforme. Quest'ultime, infatti, godono di una grande varietà di *software* e *hardware* per facilitare il processo lavorativo, per monitorare i lavoratori e comunicare con gli stessi. Gli algoritmi di conseguenza valutano, verificano e classificano le prestazioni e i comportamenti dei lavoratori. Inoltre, l'organizzazione e la gestione del lavoro sulle piattaforme è unilaterale, vale a dire che, il lavoratore e i clienti accettano le condizioni contrattuali delle piattaforme, in questo modo la piattaforma esercita un potere considerevole sulla libertà dei lavoratori di accettare o meno un incarico. Esistono inoltre divari significativi in materia di assicurazione sanitaria, infortuni sul lavoro, sussidi e prestazioni pensionistiche.

In questo elaborato, sono state esaminate le piattaforme di *food delivery* e i loro lavoratori: i *riders*. La scelta di analizzare proprio questo settore e i suoi lavoratori è legata al fatto che soprattutto negli ultimi anni i *riders* con le loro "lotte" hanno portato a livello nazionale e internazionale una questione fino a prima poco nota.

Da subito la questione dei *riders* a livello nazionale e internazionale ha riguardato l'inquadramento del rapporto di lavoro. Tra gli approcci principali, si evidenziano: la

classificazione come dipendenti, sulla base del controllo esercitato dalle piattaforme, l'adozione di una categoria intermedia per estendere le tutele lavorative, ed infine, la classificazione come liberi professionisti sulla base del grado di flessibilità e autonomia. A livello nazionale, in particolare, il legislatore non ha chiarito se il *rider* sia lavoratore subordinato o autonomo ma ha introdotto un sistema basilare di tutele che si applicano a prescindere dalla qualificazione del rapporto di lavoro con il Capo V bis del d.lgs. n. 81/2015. La stessa giurisprudenza italiana si è mossa in favore dei *riders* qualificandoli nel corso di varie sentenze come lavoratori subordinati o comunque come collaboratori etero organizzati.¹⁴⁰

Ma le numerose manifestazioni e gli interventi di tutela collettiva promossi a livello locale come la *Carta dei diritti fondamentali dei lavoratori digitali nel contesto urbano* siglata a Bologna, hanno portato la questione a livello nazionale e favorito l'apertura di tavoli negoziali che hanno visto anche la partecipazione delle piattaforme. Dai tavoli negoziali si è giunti alla firma del primo CCNL Rider che è stato fortemente criticato e alla firma dell'accordo integrativo Takeaway.com Express Italy per conto di Just Eat. Il primo che prevede il riconoscimento dei *riders* come lavoratori autonomi il secondo come lavoratori subordinati, in entrambi i casi sembrerebbe che i due interventi avessero come finalità quella di garantire ai *riders* tutele come l'assicurazione in caso di infortunio, il divieto di discriminazione algoritmica, dei bonus nel caso di prestazione in giorni festivi o con condizioni meteo sfavorevoli.

Nonostante ciò, quello che emerge è un'insoddisfazione generale da parte dei *riders* che ancora si sentono sfruttati, non tutelati e ritengono di non lavorare in condizioni dignitose. Secondo i *riders* le piattaforme non rispettano gli accordi sanciti e non sono propense all'ascolto e all'incontro.

Non solo, queste due esperienze hanno fatto emergere la necessità e il bisogno dei *riders* di sentirsi riconosciuti e rappresentati e di godere di tutele collettive, indipendentemente dalla loro qualificazione.

Le esperienze italiane: Food4Me, TVBEAT, Takeve e Rodin Food possono essere considerate delle alternative positive alle piattaforme multinazionali che delineano un processo di cambiamento e consapevolezza non solo da parte dei *riders* ma anche delle piattaforme stesse. Certo cercare di contrastare le piattaforme multinazionali è un

¹⁴⁰ A tal riguardo si veda il capitolo 1.3. "La questione qualificatoria e le risposte della giurisprudenza: tre sentenze a confronto" del presente elaborato.

obiettivo molto ambizioso, ma questi esempi aiutano a portare alla luce il fatto che ci sono delle realtà che riescono a far combaciare sostenibilità economica con tutela del lavoratore.

Spero che queste realtà e le continue richieste dei *riders* siano da impulso per il nostro legislatore al fine di introdurre forme di controllo che vigilino sull'operato delle piattaforme, ma soprattutto, affinché il legislatore si muova verso una regolamentazione che garantisca ai *riders* delle tutele inscindibili indipendentemente dalla qualificazione giuridica. La tesi è stata valorizzata e confermata anche dal lavoro di Adalberto Perulli e Tiziano Treu nel libro *"In tutte le sue forme e applicazioni"*.

L'art. 35 della Costituzione evince che: *"La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni"*, il lavoro in generale, compreso il lavoro autonomo. Lavoro che la Costituzione considera espressione della persona, impegnandosi a tutelare anche il lavoro prestato in forme e condizioni diverse da quelle del lavoro dipendente. La ricerca condotta da Adalberto Perulli e Tiziano Treu è volta ad universalizzare le tutele sociali e a non legarle esclusivamente alla categoria della subordinazione. Con la consapevolezza che il processo di individuazione del diritto applicabile ai contratti di lavoro non si risolve con l'applicazione del metodo sussuntivo o tipologico ma con una "tipicità sociale diffusa" che riguarda appunto il lavoro *"in tutte le sue forme e applicazioni"*. Secondo gli autori l'art. 35 Cost. dev'essere letto come una norma- principio in base alla quale le tutele del lavoro devono essere apprestate e rese effettive ogni volta che il lavoratore esprime un oggettivo bisogno di protezione e tutela sociale.

Come visto in questo elaborato, l'evoluzione tecnologica e la digitalizzazione hanno indubbiamente influenzato il nostro modo di vivere e di lavorare. Il mercato del lavoro è profondamente mutato, così come i bisogni e le tutele sociali richieste dai lavoratori. Il sistema giuridico italiano tende a rimanere fisso sulla distinzione tra lavoratore subordinato ed autonomo, producendo effetti giuridici non equi sul piano assiologico e regolativo. Queste due fattispecie binarie dimostrano la loro inadeguatezza trascurando i bisogni di tutela emergenti nello spazio sociale del lavoro in generale. La legge n. 128/2019 sul lavoro autonomo dei *riders* che operano tramite piattaforme e la disposizione sulle collaborazioni etero organizzate dal committente di cui all'art. 2. d.lgs. 81/2015, sono esempi di questa funzione sostanziale di rimediare della legge.

Se è vero che da un lato l'evoluzione tecnologica ha creato nuove opportunità di lavoro, dall'altro lato bisogna riconoscere che si tratta di percorsi professionali spesso

caratterizzati da insicurezza e discontinuità del reddito, per i quali l'accesso al sistema di tutele sociali è assai scarso o addirittura nullo. Il diritto del lavoro di oggi rende difficile leggere l'art. 35 c.1 con riferimento al solo lavoro subordinato, in quanto all'interno del lavoro, tutelato in tutte le sue forme e manifestazioni è ricompreso il lavoro autonomo. Gli autori ritengo che la conseguenza non può che essere l'estensione di tutti i diritti costituzionali in materia di lavoro ad ogni forma di lavoro, sia subordinato che autonomo, pur nei limiti e con gli adattamenti eventualmente necessari. In definitiva viene richiesta una maturazione culturale del diritto del lavoro.

Non potrei che trovarmi più d'accordo con quanto riportato dagli autori, quello che emerge inoltre dall'analisi svolta in questo elaborato è che al di là della qualificazione, i *riders* chiedono tutele e in particolare tutele collettive, chiedono di essere rappresentati e riconosciuti come lavoratori in quanto tali. È proprio sulle tutele collettive che bisognerebbe lavorare. Gli autori Adalberto Perulli e Tiziano Treu nel loro libro hanno elaborato una proposta per un nuovo Statuto del lavoro. In particolare, per quanto riguarda il diritto di associazione sindacale e di contrattazione collettiva gli autori hanno evidenziato la debolezza dell'azione sindacale e i limiti dei sindacati tradizionali nello svolgere una reale attività di rappresentanza degli interessi nei mondi del lavoro non subordinato. Non a caso nuove forme più innovative di rappresentanza degli interessi collettivi si sono sviluppate al di fuori dei canali tradizionali. Ancora, gli autori hanno evidenziato la necessità di individuare un soggetto che sappia interpretare i bisogni e gli interessi di questa classe. Questo pone chiaramente ai soggetti sindacali dei problemi di organizzazione, in quanto si tratta di una domanda flessibile che richiede più personalizzazione rispetto ai lavoratori subordinati. È necessario creare reti informali via *social media* e piattaforme e nuove strutture sindacali potenzialmente durature e radicate nei contesti sociali di riferimento.¹⁴¹

Il problema dei *riders* non è solo dei *riders* ma di tutti i lavoratori della *gig economy* che operano in un settore con scarsa regolamentazione e dove tutto è facile proprio come un clic.

La questione dei *riders* è utile per portare alla luce un fenomeno ancora più complesso che ha bisogno di tutele e di essere regolamentato. Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro la strada da seguire richiede un impegno e un dialogo sociale a livello globale,

¹⁴¹ Perulli A. e Treu T., *In tutte le sue forme e applicazioni*, G. Giappichelli Editore, Torino, 2022.

affinché si possa trarre vantaggio dalle opportunità derivanti dalle piattaforme creando delle posizioni di lavoro dignitoso, promuovendo la crescita di imprese sostenibili e contribuendo al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile. Questo processo di dialogo e coordinamento normativo dovrà fondarsi sull'obiettivo volto a garantire a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla qualificazione, l'applicazione e il rispetto dei diritti fondamentali sul lavoro.¹⁴²

¹⁴² Organizzazione Internazionale del Lavoro, *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo 2021: Il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*. Ginevra, 2021.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

- Decreto del 30 giugno 2021 (Tribunale di Bologna sezione per le controversie di lavoro).
- Decreto del 9 febbraio 2021 n. 2425/2020 (Tribunale di Firenze).
- Sentenza n. 1018/2022 pubbl. il 20/04/2022 RG. n. 3081/2019 (Tribunale di Milano).
- Sentenza n. 12926/1999 (Cass. Tribunale di Bologna sezione lavoro).
- Sentenza n. 5765 (Cassazione aprile 20 , 2002).
- Sentenza n. 284/2018 (Corte Sociale di Madrid settembre 3, 2018).
- Sentenza n. 778/2018 (Tribunale Ordinario di Torino maggio 7, 2018).
- Sentenza n. 26/2019 (Corte d'Appello di Torino febbraio 4, 2019).
- Sentenza n.18/08357 (Courd'appel de Paris, Pole 6 - Chambre 2 gennaio 10 , 2019).
- Sentenza n. 3570/2020 (Tribunale di Palermo novembre 24, 2020).
- Sentenza n.1663/2020 (Corte Suprema di Cassazione gennaio 24, 2020).
- Sentenza n.374/2020 (Cour de cassation, Chambre sociale marzo 4, 2020).
- Sentenza n. 1018/2022 (Tribunale di Milano Sezione Lavoro aprile 20, 2022).
- Accordo integrativo aziendale riders del 29 marzo 2021 sottoscritto da Takeaway.com Express Italy e CGLI, CISL e UIL. . (s.d.).
- AGI. (2022). Le aziende e startup italiane che rendono il food delivery più sostenibile. *AGI*. Tratto da <https://www.agi.it/economia/news/2022-07-17/aziende-startup-italiane-food-delivery-sostenibile-17458213/>
- Avelli, A. J. (2021). Diritti per i riders . *Lavoro Diritti Europa* .
- Ballestrero , M. V. (2004). *Diritto sindacale* . Giappichelli .
- Ballestrero, M. V. (2017). La protezione dei diritti sociali nell'Unione Europea. Il caso del diritti di Sciopero. *Labour & Law Issues*.
- Barbieri , M. (2019). Dalla subordinazione dei ciclofattorini. *Labour & Law Issues* .
- Barbieri , M. (2019). Dalla subordinazione dei ciclofattorini. *Labour & Law Issues*.
- Barbieri , M. (2021). Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma,. *Labour & Law Issues* .
- Baribieri , M. (2020). il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders. *Labour & Law Issues* .
- Baroni , M. R. (2008). *Psicologia ambientale* . Bologna : Il Mulino .
- Bellardi , L. (2013). Il sistema di rappresentanza imprenditoriale e la struttura della contrattazione collettiva. In M. Carrieri , & T. Treu (A cura di), *Verso nuove relazioni industriali*. Il Mulino.
- Bellavista , A. (2022). Riders e subordinazione: a proposito di una recente sentenza. *Diritto e Lavoro* .

- Bellocchi , P. (1998). *La libertà e il pluralismo sindacale*. Padova: Cedam.
- Bellocchi , P. (2014). La libertà sindacale. In M. Persiani , F. Carinci , & G. Proia (A cura di), *Trattato di diritto del lavoro, vol. II, Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*. Padova: Cedam.
- Berwick V Uber Technologies , CGC-15-546378 (Labor Commission Appeal Superior Court of California Country of San Francisco Jun 16 , 2015).
- Berwick V.Uber Technologies (Labour Commissioner of State of California June 3, 2015).
- Biagi , M. (2022). Diritto delle relazioni industriali n. 2/XXXII-2022 . *rivista trimestrale diretta da Marco Biagi* .
- Bocchi, T. (2021). Riders: nei Contratti Collettivi risposte e tutele per il lavoro che cambia . *Lavoro Diritti Europa* .
- Bonfante , A. (2020, febbraio 20). Professione Rider, viaggio tra fattorini delle consegne. Tratto da <https://www.youtube.com/watch?v=ni78dqEirGo&t=14s>.
- Boraveli , A. (2021, gennaio 15). Da commercialista a rider felice. *La Stampa*. Tratto da <https://www.lastampa.it/rubriche/lato-boralevi/2021/01/15/news/da-commercialista-a-rider-felice-1.39776762/#:~:text=Si%20chiama%20Emanuele%20Zappal%C3%A0%2C%20ha,si%20%C3%A8%20messo%20a%20lavorare>.
- Cagnin , V. (s.d.). Gig- Economy e la questione qualificatoria dei gig-workers uno sguardo oltre confine. In A. Perulli , *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*. Wolters Kluwer.
- Cagnon , V. (s.d.). Gig-Economy e la questione dei gig workers uno sguardo oltre confine. In A. Perulli (A cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*. Wolters Kluwer.
- Capone , F. P. (2021). CCNL Rider: primo contratto collettivo in Europa per tutelare la categoria. *lavoro Diritti Europa* .
- Carinci , F. (2020). L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass.24 gennaio 2020, n. 1663. *Lavoro Diritti Europa*.
- Carinci , F. (2021). Tribunale di Palermo 24/11/2020 L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati. *Lavoro Diritti Europa*.
- Carta dei Diritti Fondamentali dei Riders e dei Lavoratori della Gig Economy, Comune di Napoli con CGIL, CISL e UIL . (s.d.).
- Carta dei diritti fondamentali del lavoro nel contesto urbano, Comune di Bologna con CGIL, CISL, UIL, Riders Union e le piattaforme Sgnam e MyMenù. . (s.d.).
- Cavallini , G. (2017). *Foodora, Deliveroo & Co.: le fattispecie della gig-economy italiana, tra previsioni*. Università degli Studi di Milano .
- CCNL Rider sottoscritto da Assodelivery e l'organizzazione sindacale UGL . (s.d.).
- Ceriani , V. (2020, ottobre 27). Food4Me, la cooperativa veronese di riders. *Verona Network*. Tratto da <https://daily.veronanetwork.it/economia/food4me-la-cooperativa-veronese-di-riders/>
- Cester , C. (1998). Il rapporto di lavoro subordinato: costruzione e svolgimento. In F. Carinci , *Diritto del lavoro, commentario* . Torino .

- Chiamenti , F. M. (2021, gennaio 20). Nuovo contratto e salute: la voce dei rider. *In Cronac@*. Tratto da <https://incronaca.unibo.it/archivio/2021/01/20/nuovo-contratto-e-tutele-sanitarie-la-voce-dei-rider>
- Coldiretti . (2022 , gennaio 4). *Covid: il lavoro digitale spinge il food delivery a 1,5 mld*. Tratto da coldiretti.it : <https://www.coldiretti.it/economia/covid-il-lavoro-digitale-spinge-il-food-delivery-a-15-mla>
- COM(2016) 356 final, Un'agenda europea per l'economia collaborativa. (s.d.).
- Confcooperative Verona. (2020). *Cs Rider piattaforma*.
- Contratto collettivo per i rider* . (s.d.). Tratto da delivery.glovoapp.com : <https://delivery.glovoapp.com/it/blog/contratto-collettivo-per-i-rider/>
- Costa , M. (2010). *Psicologia ambientale e architettonica, come l'ambiente e l'architettura influenzano la mente e il comportamento* . Milano : Franco Angeli .
- Curcio , L. (2021). Sull'applicazione dell'art.28 dello Stato dei Lavoratori ai riders. Osservazioni sulla recente decisione del Tribunale di Bologna. *Labour & Law Issues* .
- De Luca Tamajo, R. (2019). La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione. *Lavoro Diritti Europa* .
- De Marco , C., & Garilli , A. (2022). La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro, *Labour & Law Issues*. *Labour* .
- Deliverance Milano. (2022, Settembre 15). *Milano, rider strike: sciopero dei fattorini di Glovo e Deliveroo!* Tratto da Facebook .
- Deliveroo* . (s.d.). Tratto da Wikipedia.org : <https://it.wikipedia.org/wiki/Deliveroo>
- Dewhurst v CitySprint UK Ltd , Caso 2202512/2016 (gennaio 5 , 2017).
- Dialoghi Labour Law Community. (2021). Come nasce un contratto collettivo da prima pagina. Note a margine dell'accordo di Just Eat. Tratto da <https://www.labourlawcommunity.org/news-eventi/come-nasce-un-contratto-collettivo-da-prima-pagina-note-a-margine-dellaccordo-di-just-eat-webinar-llc-14-05-2021/>
- Donini , A. (2019). Il lavoro attraverso le piattaforme digitali . *Bup* .
- Donini , A. (2020). Secondo la Cassazione francese uber è datore di lavoro. *Labour & Law Issues*.
- Donini , A. (2021). Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto. *Labour & Law Issues* .
- Facchini , L. (2021, gennaio 27). *Takeve. A Roma arriva una piattaforma delivery gestita da sole donne* . Tratto da Gambero Rosso.it : <https://www.gamberorosso.it/notizie/takeve-a-roma-arriva-una-piattaforma-delivery-gestita-da-sole-donne/#:~:text=A%20Roma%20arriva%20una%20piattaforma%20delivery%20gestita%20da%20sole%20donne,-27%20Gen%202021&text=Le%20rider%20di%20Takeve%20stanno,idea%20>
- Fava , G. (2021). Nota alla sentenza del Tribunale di Palermo n. 3570/2020 pubbl. il 24/10/2020- il rapporto di lavoro dei riders, in *Lavoro Diritti Europa*. *Lavoro Diritti Europa*.

- Fiore , F. (2018). *psicologia ambientale: studiare il rapporto tra essere umano e ambiente* . Tratto da milano-sfu.it : <https://milano-sfu.it/psicologia-ambientale/>
- Foodora . (s.d.). Tratto da Wikipedia.org : <https://it.wikipedia.org/wiki/Foodora>
- Foodora . (s.d.). Tratto da Foodora.com : <https://www.foodora.com/>
- Forlivesi , M. (2017). *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro*. (P. Tullini , A cura di) Giappichelli.
- Forlivesi , M. (2018). Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione. *labour & Law Issues*.
- Forni , A. (2021, gennaio 18). Il rider "felice" contraria i colleghi bologneri: "questa storia non torna". *Dire*. Tratto da <https://www.dire.it/18-01-2021/595281-il-rider-felice-contraria-i-colleghi-bolognesi-questa-storia-non-torna/>
- Fossati , S. (2019, febbraio 1). *il food delivery una panoramica dalle origini al sviluppo omnicanale*. Tratto il giorno novembre 29 , 2022 da whetyorappetite.altervista.org: <https://whetyourappetite.altervista.org/il-food-delivery-una-panoramica-dalle-origini-allo-sviluppo-omnicanale/>
- Fumagalli , A. (s.d.). Le trasformazioni del lavoro autonomo tra crisi e precarietà: in lavoro autonomo di III generazione . In *Quaderni di ricerca dull'artigianato 2/2015* . Il Mulino .
- Gheno , S. (2020). La cura della motivazione . In *Macchine con l'anima. La cura psicologica delle organizzazioni*. ADAPT University Press,.
- Gheno , S. (2020, marzo 27). Il riders e il lavoro che cambia: la grande trasformazione nel tempo della gig economy. *Lavoro Diritto Europa*.
- Ghera , E. (2014). *L'articolo 39 della Costituzione e il contratto collettivo*. WP CSDLE "Massimo D'Antona".It.
- Glovo . (s.d.). Tratto da Wikipedia.org : <https://it.wikipedia.org/wiki/Glovo>
- Graglioli , E. (2016). Rappresentatività sindacale . *Diritto on line su Treccani.it* .
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational Justice theories. *Accademy of Management review*.
- Gruppo Verona Network. (2022 , maggio 20). Vita da rider: sacrifici, tutele, prospettive e il caso tutto veronere di Food\$Me. Tratto da <https://www.youtube.com/watch?v=wMKT3YmA7Dw>.
- Guarino , B. (2021, Novembre 10). *Delivery: a Firenze nasce Robon Food* . Tratto da Contoradio.it: <https://www.controradio.it/delivery-a-firenze-nasce-robin-food/>
- Ichino , P. (1989). *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Ichino , P. (2018). La crepa interna all'art.39 della Costituzione . *La Vita* .
- Il settore- il mercato del food delivery* . (s.d.). Tratto da assodelivery.it: <https://assodelivery.it/settore/>
- informatorecoopfi.it. (2022, ottobre 5). *La storia di Robon Food, la cooperativa che consegna cibo a domicilio* . Tratto da informatorecoopfi.it:

<https://informatorecoopfi.it/storie/testimonianze/robin-food-la-cooperativa-che-consegna-il-cibo-a-domicilio/#:~:text=StorieTestimonianze,La%20storia%20di%20Robin%20Food%2C%20la%20cooperativa%20che%20consegna%20il,settore%20delle%20consegne%20a%20domicil>

- Ingrao , A. (2021 , luglio 7). la subordinazione “adattata” dei riders nell’accordo Takeaway.com Express-OO.SS: le relazioni industriali alla conquista della gig economy. *Labour Law Community* .
- Ingrao , A. (2021). Le parti e la natura dell’accordo di secondo livello che disciplina la “subordinazione adattata” dei ciclo-fattorini Just Eat-Takeaway.com Express Itali. *Labour Law Community* .
- Ingrao , A. (2022). Riders: un altro passo verso la subordinazione. *Labour & Law Issues* .
- Just Eat* . (s.d.). Tratto da Wikipedia.org : https://it.wikipedia.org/wiki/Just_Eat
- Juzgado de lo Social de Gijón, 20 febbraio 2019, n. 61. (s.d.).
- Lassandari , A. (2017). Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali. *QRGL*.
- Leccese , V. S. (2021). Il part-time e il lavoro intermittente nell'accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat) . *Labour & Law Issues* .
- Liaci , M. (2021). L’inquadramento dei riders: la dicotomia tra subordinazione e autonomia. *Diritto civile e commerciale, diritto.it* .
- Lnews Mllano- Regione Lombardia. (2018). Riders, assessore Lavoro parola d'ordine è "demagogia zero", con operatori studiamo come dare tutele indispensabili. *Regionelombardia.it*. Tratto da <https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/lombardia-notizie/DettaglioNews/2018/06-giugno/4-10/riders-demagogia-zero>
- Lombardo , M. (2019). La Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano . *Forum Disuguaglianza e Diversità* .
- Lunardon , F. (2007). *La subordinazione* (Vol. Diritto del Lavoro, commentario diretto da F. Carinci). Torino .
- Magnani , M. (2020). Subordinazione, etero organizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina. *Diritto delle Relazioni Industriali* .
- Mancuso , M. (2021). La voce dei Riders Union Bologna . *Lavoro Diritti Europa* .
- Marazza , M. (2016). Jobs Act e prestazioni d’opera organizzate. *Giustizia Civile* .
- Marazza , M. (2019). Social Media e Relazioni industriali. Repertorio di questioni. *Labour & Law Issues* .
- Marrone , M. (2019). Rightsagainst the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale: il caso Riders Union Bologn. *Labour & Law issues* .
- Martellini , F. (2021). Riders: la repressione della condotta antisindacle allarga il suo raggio. *Labour & Law Issues* .

- Martelloni , V. F. (2020). CCNL UGL-Assodelivery: una buca sulla strada dei diritti dei rider. *Questione Giustizia* .
- Masera , A. (2021, gennaio 18). Storie di rider. *La Stampa*. Tratto da <https://www.lastampa.it/rubriche/public-editor/2021/01/18/news/storie-di-rider-1.39790020/>
- Mengoni , L. (1986). La questione della subordinazione in due trattazioni recenti. *Rivista Italiana di diritto del lavoro*.
- MillenniumMLive- Il fatto quotidiano. (2022). I rider? Noi li assumiamo: le coop delivery sfidano i giganti del web. Tratto da <https://www.youtube.com/watch?v=kgSmAzzpNF4>
- Monda , P. (2022). Tutele collettive e riders: quali vincoli dal diritto euro-unitario? *Lavoro Diritti Europa* .
- Morrone , M. (2019). *Lavora alla spina, welfare à la carte. Lavoro e stato sociale ai tempi della gig economy*. (A. Somma , A cura di) Meltempi.
- Mosello , L. (2021, ottobre 19). Takeve: al via il primo delivery totalmente al femminile. *La Repubblica*. Tratto da https://www.repubblica.it/il-gusto/2021/10/19/news/progetto_takeve_delivery_femminile-322785437/#:~:text=Dopo%20la%20consacrazione%20di%20P%C3%ADa,mondo%20totalmente%20pink%2C%20in%20rosa.
- Nardu, J. (2021, agosto 25). Robin Food, la cooperativa di rider di Firenze contro lo sfruttamento. *Altreconomia*. Tratto il giorno novembre 29 , 2022 da <https://altreconomia.it/robin-food-la-cooperativa-di-rider-di-firenze-contro-lo-sfruttamento/>.
- Nogler , L. (1990). Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato. *Rivista Italiana di diritto del lavoro* .
- Novella , M. (2019). il rider non è lavoratore subordinato ma è tutelato come se lo fosse. *Labour & Law Issues* .
- Organizzazione Internazionale del Lavoro. (2021). *Prospettive occupazionali e sociali nel mondo 2021: il ruolo delle piattaforme di lavoro digitali nella trasformazione del mondo del lavoro*. Ginevra .
- Pacella , G. (2020). Il tribunale Supremo spagnolo ci insegna qualcosa sul lavoro dei riders e anche sulla subordinazione del XXI secolo. *Labour & Law Issues* .
- Pacella , G. (2020). La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea. *Labour & Law Issues*.
- Pallara , P. (2022 , gennaio 24). *Quando il delivery è etico e sostenibile* . Tratto da Collettiva.it: https://www.collettiva.it/copertine/lavoro/2022/01/19/news/quando_il_delivery_e_etico_e_sostenibile-1797606/
- Passarelli , G. S. (2020). La rappresentatività sindacale dello statuto dei lavoratori ai nostri giorni. *Lavoro Diritti Europa* .
- Perulli , A. (1991). *Il potere direttivo dell'imprenditore*. Milano: Giuffrè.

- Perulli , A. (2019). Le tipologie contrattuali nel diritto del lavoro. In *Lecture di diritto del lavoro*. Giappichelli Editore .
- Perulli , A. (2021 , aprile 15). *il rider di Glovo: tra subordinazione, etero- organizzazione, e libertà*. Tratto da [adalbertoperulli.it](https://www.adalbertoperulli.it/2022/04/il-rider-di-glovo-tra-subordinazione-etero-organizzazione-e-liberta/) : <https://www.adalbertoperulli.it/2022/04/il-rider-di-glovo-tra-subordinazione-etero-organizzazione-e-liberta/>
- Perulli , A., & Treu, T. (2022). *In tutte le sue forme e applicazioni* . Torino : G. Giappichelli Editore .
- Perulli, A. (2015). Le collaborazioni organizzate dal committente. In L. Fiorlli (A cura di), *Tipologie contrattuali e discipline delle mansioni*. Torino: Giappichelli.
- Perulli, A. (s.d.). Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro verso un nuovo sistema di tutele? In A. Perulli, *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme* . Wolters Kluwer .
- Perulli, A. (s.d.). Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro verso un nuovo sistema di tutele? In A. Perulli (A cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*. Wolters Kluwer.
- Pessi , R. (1989). *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*. Milano: Giuffrè.
- Pietrogianni , V. (2019). L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme. *Labour & Law Issues* .
- Pilati , A. (2021). Le collaborazioni organizzate dal committente e le incertezze della giurisprudenza sul lavoro tramite piattaforma. *Labour & Law Issues* .
- Proia , G. (2002). Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie. *Arg. Dir. Lav.*
- Protocollo d'intesa tra il Comune di Modena e CGIL CISL UIL per la promozione di buona occupazione nel settore del Food delivery. Prot. 57400/2021 del 23.02.2021. (s.d.).
- Puccetti , E. (2022). I riders ed il pregiudizio della subordinazione. *Lavoro Diritti Europa* .
- Puccetti , E. (2022). I riders ed il pregiudizio della subordinazione. *Lavoro Diritti Europa* .
- Raccomandazione UE 2017/761 del 26/04/2017. . (s.d.).
- Razziolini , O. (2014). La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie. *Diritto delle Relazioni Industriali*.
- Redazione di Il Salvagente. (2022, agosto 29). Quali sono i diritti di rider e fattorini. *il Salvagente*. Tratto da <https://ilsalvagente.it/2022/08/29/quali-sono-i-diritti-di-riders-e-fattorini/#:~:text=ai%20rider%20automi%20C3%A8%20riconosciuta,et%3%A0%2C%20orientamento%20sessuale%20etc.>)
- Redazione Senza Tregua. (2021, gennaio 8). Siamo lavoratori, chiediamo di essere tutelati. *Senzatregua.it*. Tratto da <http://www.senzatregua.it/2021/01/08/6255/>
- Regione Lazio . (s.d.). Proposta di legge regionale n. 9858 "Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali" DGR 15 giugno 2018 .
- Riccobono , A. (2021). Lavoro su piattaforma e qualificazione dei riders: una "pedalata" verso la subordinazione. *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* .

- Riders Union Bologna . (2022 , marzo 17). *MyMenù: stop alle ritorsioni antisindacali*. Tratto da Facebook .
- Riders Union Bologna . (2022 , marzo 5). *Nuovo sciopero MyMenù* . Tratto da Facebook .
- Risoluzione del Parlamento europeo del 19 gennaio 2017 su un pilastro europeo dei diritti sociali , 2016/2095 (Parlamento Europeo gennaio 19 , 2017).
- Romei , R. (2007). *Il diritto del lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Rota , A. (2020). La tutela prevenzionistica dei riders nella legge 128/2019. *Labour & Law Issues*.
- Rota , A. (2021). L'accordo integrativo aziendale Takeaway.com il profilo prevenzionistico. *Labour Law Community* .
- Rusciano , M. (2013). Sindacato "firmatario" o "trattante" purchè rappresentativo . *RGL* .
- Rusciano , M. (s.d.). Lettura e rilettura dell'art. 39 della Costituzione- saggio.
- Santoro , G., & Passarelli . (s.d.). I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 2). In F. Carinci (A cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 le tipologie contrattuali e lo jusvariandi*. ADAPT Labour Studies.
- Sciotti , R. (1997). Brevi note sulle tecniche metodologiche di qualificazione del rapporto di lavoro , *Diritto del lavoro*.
- Speziale , V. (s.d.). La contrattazione collettiva. In A. Perulli (A cura di), *Lecture di diritto del lavoro*. Giappichelli.
- Spinelli , C. (2020). Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative. *Labour & Law Issues*.
- Studio Legale Salata . (s.d.). *Rappresentatività sindacale: nuovi orizzonti* . Tratto da <https://www.studiosalata.eu/rappresentativita-sindacale-nuovi-orizzonti/>
- Timellini , C. (numero straordinario 2021). In difesa della rappresentanza sindacale del lavoro che cambia . *variaizone su Temi di Diritto del Lavoro* .
- Tosi , P. (2015). L'art. 2 c.1 D.lgs. 81/2015: norma apparente? *Arg. Dir. Lav.*
- Tosi , P. (2022). Riflessioni brevi sulla proposta di direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali. *Lavori Diritti Europa* .
- Treccani. (s.d.).
- Treu , T. (2015). In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali. *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*.
- Tullini , P. (2018). L'economia delle piattaforme e le sfide del diritto del lavoro. . *Economia e società regionale*.
- TvbEat Srl . (s.d.). *Chi siamo*. Tratto da TvbEat: <https://www.tvbeat.it/chi-siamo>
- Uber Eats*. (s.d.). Tratto da Wikipedia.org: https://it.wikipedia.org/wiki/Uber_Eats

Uber London Ltd-Uber Britannia Ltd/Y. Aslam-J/Farrar , Case 2202550/2016 (Employment Tribunals London ottobre 28 , 2016).

UGL Rider . (s.d.). Tratto da ugrider.it: <https://ugrider.it/>

Vitaletti , M. (2018). M. Vitaletti, La rappresRiflessioni intorno alla costruzione di un modello contrattuale simmetrico. *Labour & Law Issues*.

RINGRAZIAMENTI

Alla fine di ogni percorso è doveroso ringraziare le persone che hanno camminato con noi e che ci hanno accompagnato nel corso di questo tempo.

Il primo grazie va ad Alberto il miglior compagno di vita che potessi scegliere. Grazie per essere il mio più grande sostenitore, grazie per le piccole cose, per i gin, per i fiori, per i messaggi sulla lavagnetta, per le partite di Carcassone, per la zucca, per i rituali per esame, per le parole di incoraggiamento, per Milli, per i viaggi, per gli aperitivi, per i paletti e gli obiettivi, per i concerti, per le lunch box, per la nostra vita assieme un po' frenetica ma perfetta così com'è.

Grazie ai miei genitori per avermi insegnato l'umiltà, la perseveranza e l'indipendenza. Grazie ai miei fratelli Valentina, Alberto e Cristina.

Grazie alle mie nonne Anna ed Elda.

Grazie ai miei amici, quelli di sempre, ma anche quelli nuovi per camminare con me in questo bel viaggio che è la vita.

Grazie alla Dott.ssa Chiara Garbuio per avermi accompagnata e guidata nella stesura di questo elaborato.

Grazie a Venezia e all'Università Ca Foscari per le sfide, le difficoltà, la bellezza e la gioia di raggiungere un traguardo. Avrete per sempre nel mio cuore un posto speciale.

L'ultimo grazie e forse quello più grande lo devo a me stessa per essere proprio come il mare che infrangendosi contro gli scogli, trova sempre la forza di riprovarci. AD MAIORA!