



RIDER TRA AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE

FURFARO LUCA

La gig economy è una delle nuove forme di organizzazione dell'economia digitale. In italiano si traduce come **economia dei lavoretti**. Corrisponderebbe a mestieri che una persona svolge a tempo perso, quasi come un secondo lavoro. Il modello, però, spinge verso un lavoro sempre più parcellizzato, affidato a freelance ma gestito dalle piattaforme con formule di organizzazione che molto spesso sono tal quali quelle del lavoro alle dipendenze.

A close-up photograph of a person's hands holding a smartphone. The person is wearing a white button-down shirt. The background is blurred. A white text box with a blue top bar and a black bottom bar is overlaid on the right side of the image.

GIG ECONOMY

Che cosa è?

GIG VS SHARING

GIG ECONOMY

- La novità sta nell'organizzazione del lavoro, ma non avviene una condivisione di risorse

The Uber logo, consisting of the word "Uber" in a bold, black, sans-serif font.

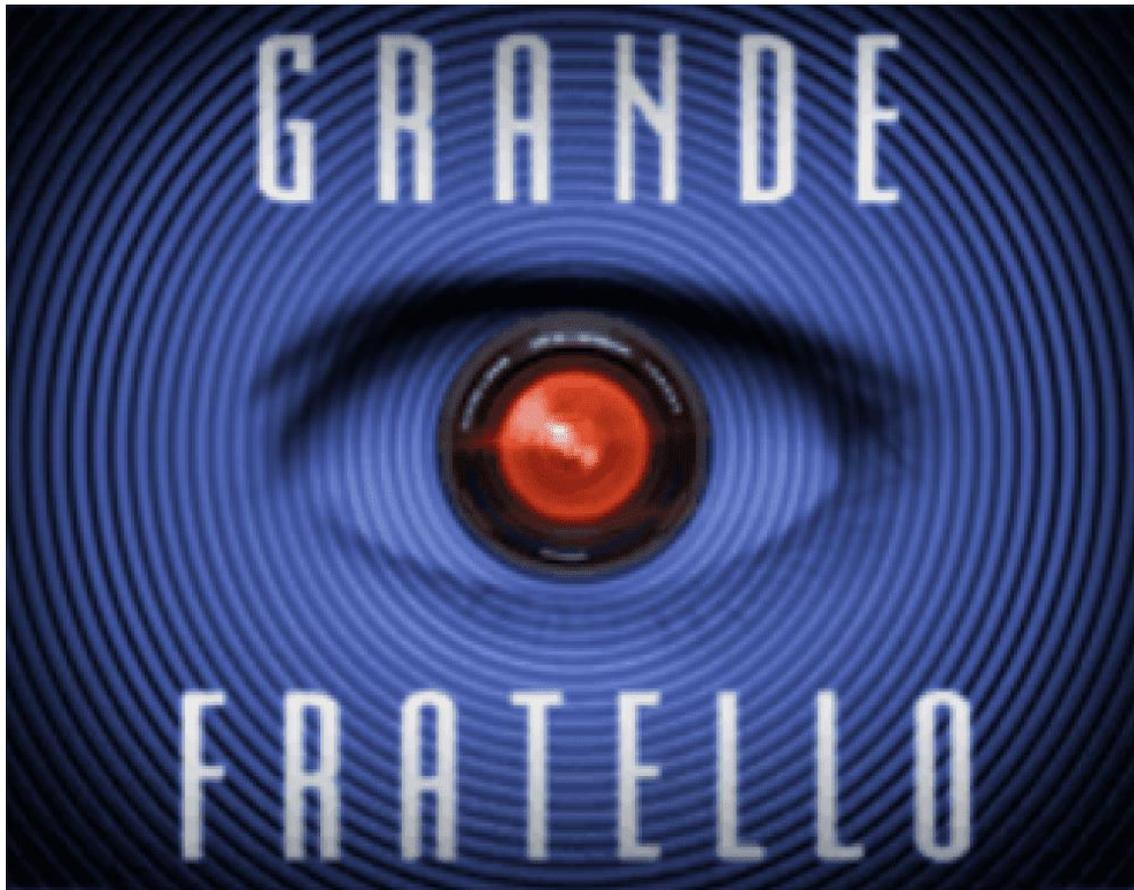
SHARING ECONOMY

- Prevede la condivisione di risorse sottoutilizzate

The BlaBlaCar logo, featuring a stylized "b" composed of two overlapping shapes (one light blue, one dark blue) and the text "BlaBlaCar" in a dark blue, sans-serif font below it.

PLATFORM WORKER

DEFINIZIONE



Il rapporto Eurofound (2018) utilizza la terminologia on-location platform-determined routine work per comprendere tutte quelle situazioni in cui il lavoro poco qualificato, da svolgere off-line, è assegnato al lavoratore dalla piattaforma digitale, la quale assume una connotazione «hybrid between a market and a hierarchical organization».

DIPENDENTONOMI

DEFINIZIONE



Nel Regno Unito li chiamano **worker**, per distinguerli dai dipendenti “puri”, gli **employee**. In Spagna c’è la figura del «**lavoratore autonomo economicamente dipendente**». In Germania sono definiti «**simildipendenti**».



LA STORIA DEI LAVORETTI



I PONY EXPRESS

I pony express ottenevano un compenso fisso per ogni consegna, si avvalevano di un proprio mezzo di trasporto, pur recando segni di riconoscimento (pettorine, borse) forniti dall'agenzia, con la quale la comunicazione avveniva mediante radio ricetrasmittente. Quest'ultima serviva, in particolare, per “prenotarsi” per una consegna, che veniva assegnata al moto-fattorino candidatosi per primo.

SENTENZA PONY

PRIMO GRADO

«**soggezione economica** di una parte rispetto all'altra del rapporto, soggezione che trova nel mercato e solo nel mercato le proprie forme espressive, diverse nel tempo e con il variare dei bisogni sociali della produzione»

SENTENZA PONY

CASSAZIONE



L'assenza di alcuna direzione datoriale sullo svolgimento della prestazione (tra cui l'itinerario per la consegna), di un controllo o della soggezione a forme di potere gerarchico e disciplinare, oltre che di continuità della prestazione

NATURA AUTONOMA

FOOD DELIVERY

La consegna a domicilio di pasti organizzata
da piattaforma



PRIMA SENTENZA

TORINO

La [sentenza Foodora](#) del 7 maggio 2018 n. 778 del Tribunale di Torino

Il Tribunale di Torino ha sostenuto che “è evidente che se il datore di lavoro non può pretendere dal lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa non può neppure esercitare il potere direttivo e organizzativo”.

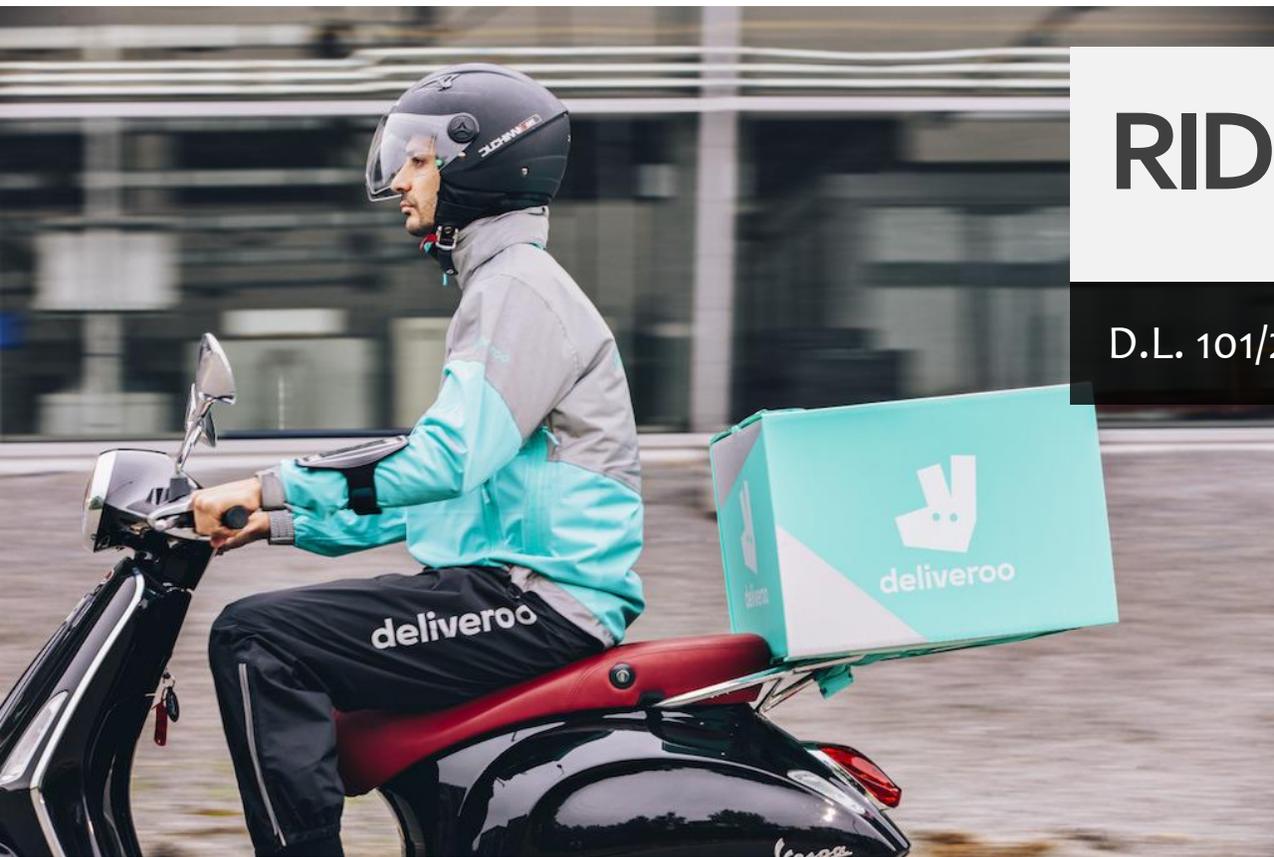
RIBALTATA IN SECONDO GRADO E
CASSAZIONE



Decreto Dignità

Tentativo di inserire nel decreto Dignità la disciplina relativa ai lavoratori delle piattaforme naufraga e viene rinviata.

Nel frattempo parte un tavolo di concerto con l'allora ministro del Lavoro Luigi di Maio.



RIDERS: DUE SITUAZIONI

D.L. 101/2019

Il DL 101/2019 ha previsto le seguenti due situazioni:

- lavoratori le cui modalità di esecuzione della prestazione siano **etero-organizzate** mediante piattaforme digitali;
- **Lavoratori autonomi** che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui.

Delivery

DEFINIZIONE

il criterio principale elaborato dalla giurisprudenza per distinguere il lavoro subordinato da quello autonomo consiste nel vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro (la cd. “eterodirezione” della prestazione).



RIDERS

I riders sono fattorini che, tramite piattaforma digitale, sono addetti alla consegna di beni. Essi sono inquadrati come lavoratori etero-organizzati, a metà tra i lavoratori subordinati e le collaborazioni coordinate e continuative.

RIDER

```
graph TD; RIDER --> AUTONOMO["AUTONOMO<br/>CAPO V -BIS"]; RIDER --> PARASUBORDINATO["PARASUBORDINATO<br/>Etero organizzazione<br/>ART 2 Co 1 D.lgs 81/2015"]; RIDER --> SUBORDINATO["SUBORDINATO<br/>(Inl 7/2020)"]
```

AUTONOMO
CAPO V -BIS

PARASUBORDINATO
Etero organizzazione
ART 2 Co 1 D.lgs 81/2015

SUBORDINATO
(Inl 7/2020)

RIDER

PARASUBORDINATO Etero organizzazione ART 2 Co 1 D.lgs 81/2015

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;



COLLABORATORI ETERO-ORGANIZZATI

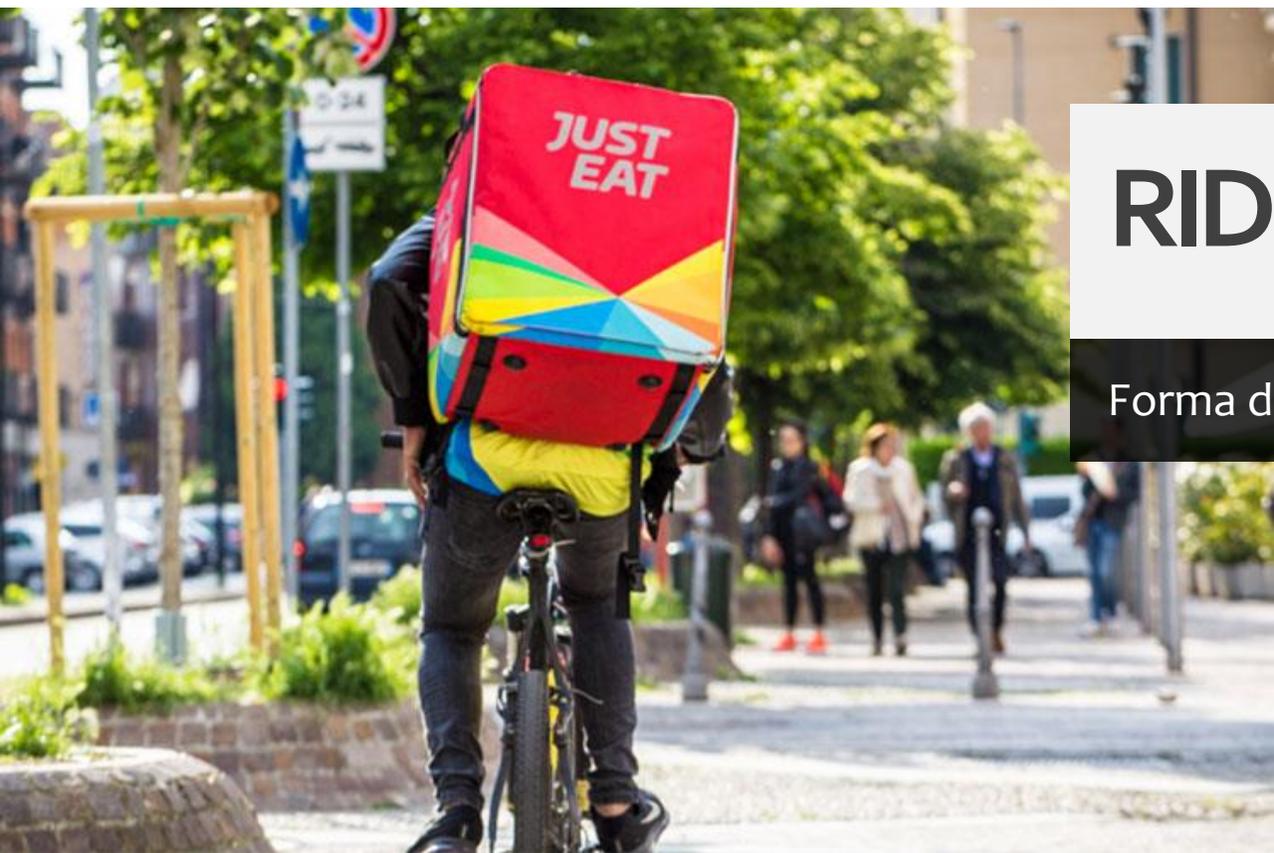
I **Collaboratori etero-organizzati** mediante piattaforme digitali ricomprendono anche altri lavoratori della gig economy (ad esempio, servizi di *baby sitter*) e, Ad essi, si applica la disciplina del lavoro subordinato.

In relazione a tali collaborazioni è richiesta un'**eterodirezione** ai sensi dell'art. 2094 c.c. e, dunque, la presenza degli indici che caratterizzano il lavoro subordinato.



RIDERS AUTONOMI

Si tratta dei lavoratori che svolgono l'attività di consegna di beni per conto altrui **in modo autonomo e occasionale** e non sono soggetti alle regole sul lavoro subordinato.



RIDERS AUTONOMI

Forma del contratto

È richiesta la **forma scritta** ai fini probatori. In difetto si applica l'art. 4 del DLgs. 152/97, con diritto del lavoratore a un'indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno e valutazione del comportamento come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto.



RIDERS AUTONOMI

Diritti di informazione

I lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza.

In difetto si applica l'art. 4 del DLgs. 152/97, con diritto del lavoratore a un'indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno e valutazione del comportamento come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto.



RIDERS AUTONOMI

Compenso

Viene definito dalla contrattazione collettiva sottoscritta dalle OO.SS. **comparativamente più rappresentative a livello nazionale**, tenuto conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente.

In mancanza deve essere garantito un compenso minimo orario e un'indennità integrativa non inferiore al 10% in caso di lavoro notturno, festivo o in condizioni meteo sfavorevoli

SE NON PRESENTE -> CCNL



La Cgil fa causa a Deliveroo: "L'algoritmo discrimina i lavoratori"

Secondo il sindacato verrebbero penalizzati i lavoratori che per malattie o scioperi non si rendono sempre disponibili al lavoro. La replica: "Nessuna discriminazione, noi non informati del procedimento e dell'udienza"

RIDERS AUTONOMI

Disciplina antidiscriminatoria e tutela della libertà e dignità

Vengono applicate le tutele prescritte per i lavoratori subordinati, con divieto di esclusione dalla piattaforma e riduzione delle occasioni di lavoro per mancata accettazione della chiamata.



RIDERS AUTONOMI

Copertura INAIL

Viene estesa la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

RIDER

```
graph TD; RIDER --> AUTONOMO["AUTONOMO  
Assodelivery"]; RIDER --> SUBORDINATO["SUBORDINATO  
Just Eat"]
```

AUTONOMO
Assodelivery

SUBORDINATO
Just Eat

ACCORDO ASSODELIVERY

IL 15 settembre 2020 è stato sottoscritto da **Assodelivery** e l' **Organizzazione sindacale UGL** il **contratto collettivo per regolare il lavoro dei rider**

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

1 CONTRATTO COLLETTIVO EUROPEO

UNICO SINDACATO - > NOTA Ministero 19 novembre 2020

Compenso ASSODELIVERY

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

Elementi aggiuntivi ASSODELIVERY

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

ACCORDO TRA CGIL, CISL E UIL E TAKEWAY.COM EXPRESS ITALY

IL 29 MARZO 2021 **CGIL, CISL E UIL** hanno siglato un accordo integrativo aziendale con **Takeaway.com Express Italy**.

I **contratti subordinati a tempo indeterminato** sono la forma comune di rapporto con cui il dipendente lavora per la Società, ferma la facoltà di utilizzare tutte le forme di lavoro flessibile regolare, nei limiti fissati dal contratto collettivo 'Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione'.

I Rider sono inquadrati al livello I e L ed essi non possono svolgere altre attività di lavoro autonomo, parasubordinato o subordinato durante l'orario in cui si svolge la prestazione per la società.

L'intesa ha carattere sperimentale e avrà efficacia sino al 31 marzo 2024.

CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE

la Società opera, sino al 31 marzo 2022, in regime di ‘avvio di nuova attività’, per tutte le città in cui il servizio sarà avviato entro il 30 aprile 2021; per le città in cui il servizio sarà avviato dal 1° maggio 2021, si considera ‘avvio di nuova attività’ il periodo dei successivi 9 mesi. In tali periodi, l'uso, anche combinato, di **contratti a termine e di somministrazione** non è soggetto a limiti quantitativi.

Dopo tale data, la Società **non potrà utilizzare lavoratori con contratti ‘flessibili’ in misura superiore al 35%**, calcolati, per ogni sito produttivo, come media di Full Time Equivalent su base annua risultante al 31 dicembre, rispetto ai lavoratori presenti in organico con contratto a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

PART TIME

Il rapporto a tempo parziale, orizzontale e verticale, è la forma comune di lavoro, utilizzabile senza limiti quantitativi, e si articola, di norma, su 3 regimi di orario (10, 20 o 30 ore minime settimanali) spalmati fino a 6 giornate, anche in forma discontinua nella singola giornata.

Il rapporto non potrà avere una durata giornaliera inferiore a 2 ore continuative (oltre a una durata giornaliera inferiore a 2 ore continuative). La Società, infine, potrà richiedere al lavoratore di prestare lavoro supplementare fino al 50% dell'orario di lavoro settimanale contrattuale.

LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto a chiamata può essere stipulato a **termine** o a tempo **indeterminato** e può essere utilizzato per un periodo totale **non superiore a 400 giorni** di lavoro effettivo, per ogni lavoratore, nel triennio solare; la durata minima del turno giornaliero **non può essere inferiore a 2 ore continuative**.

ORARIO DI LAVORO



- L'orario di lavoro normale è di **39 ore alla settimana**. La durata media delle ore di lavoro settimanali **non può superare le 48 ore**, straordinari inclusi, come media delle ore di lavoro prestate in un periodo di 4 mesi.
- La Società opera **365 giorni all'anno**; L'orario dei rider si articola in 6 giorni su 7 alla settimana (da lunedì a domenica, compresi i festivi), dalle 7:00 a mezzanotte.
- Le ore di attività rese tra le 23.00 e le 6.00 sono considerate '**lavoro notturno**' ad ogni effetto legale e contrattuale

PIANIFICAZIONE DEI TURNI

- I rider devono indicare o confermare la loro disponibilità per la settimana successiva con l'apposita **App entro la mezzanotte del martedì** e la Società pianificherà i turni tenendo conto della preferenza del rider, per quanto possibile. I turni vengono comunicati al rider entro e non oltre la mezzanotte del giovedì per i turni che iniziano il lunedì della settimana dopo. In ogni caso, la Società pubblica i turni di lavoro con almeno 2 giorni di preavviso rispetto all'inizio della settimana di riferimento.
- **I Rider che non forniscono la loro disponibilità o che rifiutano una proposta ragionevole, nei termini previsti dal contratto, della Società sono tenuti a lavorare nei giorni stabiliti dalla Società nel rispetto dell'orario contrattuale. la fine del turno comunicato dalla Società può variare in relazione alla necessità di completare l'ultima consegna affidata entro l'orario di lavoro.**
- **L'App**, dotata di un sistema di geo localizzazione e installata sui telefoni del rider, è uno "strumento di lavoro" indispensabile per svolgere la prestazione. Tuttavia, deve essere utilizzata nel rispetto dei limiti di legge sulla protezione dei dati personali.

INIZIO E FINE DELLA PRESTAZIONE

L'orario di lavoro dei rider che:

- **Dispongono di un Hub:** inizia all'interno dell'Hub e comprende il tempo di viaggio per raggiungere l'area di attesa;
- **Non dispongono di un Hub:** inizia nell'area di attesa designata

PAUSE, FERIE E PERMESSI

- Per i turni che superano le **6 ore**, i rider hanno diritto a una **pausa non retribuita di 30 minuti**. Se essi vogliono beneficiare della pausa durante un turno, devono concordarlo col line manager all'inizio del turno.
- Durante l'**attesa degli ordini** è anche possibile fare brevi pause: queste sono pagate e possono essere utilizzate per mangiare, andare in bagno, ecc.
- I rider fruiscono delle **ferie** previste dal CCNL. Sino alla maturazione del requisito di anzianità ex , i rider maturano **ROL e permessi per il 30% di quelli previsti su base annua**.
- I rider hanno diritto, nell'arco di 7 giorni, a un periodo di riposo di almeno **24 ore consecutive** calcolato come media su un periodo non superiore a 14 giorni, da fruire, in ogni giorno della settimana e non necessariamente di domenica, nel rispetto della pianificazione aziendale. I rider hanno diritto a 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore.

RETRIBUZIONE ORARIA

I rider hanno diritto al trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori inquadrati ai livelli I e L del CCNL, salvo quanto previsto di seguito;

Sino alla maturazione di un'anzianità lavorativa totale di 2 anni, la retribuzione oraria è fissata nell'importo lordo di euro 8,50, più l'accantonamento TFR per euro 0.60, il premio di valorizzazione, le indennità aggiuntive per lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno e il rimborso chilometrico forfetario, calcolate coi criteri definiti in questo accordo.

INDENNITA' AGGIUNTIVE

- Le ore di lavoro svolte in eccedenza oltre all'orario part time ed entro le 39 settimanali sono lavoro supplementare, e sono remunerate con una maggiorazione del 10%, salvo quanto previsto dall'art. 16;
- Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi e quelle in orario notturno sono remunerate con una maggiorazione del "trattamento ordinario" del 10%;
- Le ore di straordinario (oltre le 39 settimanali) sono remunerate con una maggiorazione del "trattamento ordinario" del 30%.
- Le ore di lavoro supplementare svolte dai rider con orario part time sono accumulate, e danno diritto a riposi compensativi, da fruire nel semestre successivo al mese di svolgimento.

RIMBORSO CHILOMETRICO

La Società riconosce un'indennità a titolo di rimborso chilometrico ai rider che, su richiesta aziendale, utilizzano il proprio veicolo nel turno per eseguire le consegne, a copertura integrale e forfetaria di tutti i costi sostenuti (carburante/energia, usura del veicolo, incluso il suo mantenimento in condizioni di sicurezza, manutenzione, assicurazione, ecc.), pari ai seguenti importi:

- euro 0,15 per ogni km percorso nel turno, per coloro che utilizzano la propria moto o scooter.
- euro 0,06 per ogni km percorso durante il turno per i rider che utilizzano la propria bicicletta/e-bike.

L'indennità è calcolata automaticamente dalla Società in base al percorso calcolato con Google Maps e non è soggetta a contribuzione previdenziale.

PREMIO DI VALORIZZAZIONE

Il **Premio di valorizzazione** consente ai rider di lavorare in modo efficiente e nel rispetto delle regole di sicurezza e di circolazione. Il premio è calcolato in base agli ordini consegnati nel corso di un mese, sulla base delle consegne:

- fino a n. 250 in un mese: euro 0,25;
- per ogni consegna superiore alle n. 250: euro 0,50.

per determinare il Premio non saranno considerate più di 4 consegne in 1 ora. Il Premio si applica sino al 31 dicembre 2021. In seguito, potrà essere rinnovato, anche con forme diverse.

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA

La Società, quale datore di lavoro:

- a) ha la responsabilità di garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti e delle altre persone che possono essere coinvolte nello svolgimento dell'attività, e applica il D.Lgs. n. 81/2008 e le norme speciali;
- b) fornisce ai rider tutti i DPI previsti dalla normativa (es.: casco, tuta da pioggia, giacca ad alta visibilità, e ogni altro strumento adeguato) e fornisce supporto organizzativo nei tempi previsti dalla legge per l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Viste le particolari modalità di svolgimento della prestazione, tutti gli impegni formativi su salute e sicurezza sul lavoro si svolgono in modalità telematica, anche asincrona, durante l'orario di lavoro; tale formazione sarà completata entro 120 giorni dall'assunzione.

I dipendenti non devono mettere a rischio gli altri dipendenti né eventuali soggetti esterni con qualsiasi azione od omissione. Essi devono inoltre assicurarsi di avere piena conoscenza delle disposizioni impartite dalla Società in materia di salute e sicurezza: se hanno dubbi su qualsiasi aspetto relativo a salute e sicurezza del lavoro, questi devono essere subito sottoposti al line manager.

Per tutto il periodo di permanenza dello stato di emergenza per Covid 19, la Società applica i Protocolli di sicurezza definiti dalle parti sociali a livello nazionale (art. 19).

ASSICURAZIONE SULL VITA

- La Società, oltre alle coperture fornite da Inps e Inail, garantisce a tutti i dipendenti un'**assicurazione** ove si verifichi un incidente sul lavoro da cui consegua la morte o l'invalidità permanente, che preveda il pagamento di un indennizzo forfettario.
- In caso di **decesso**, l'importo sarà versato al coniuge (o al partner equiparato al coniuge, purché sia stato stipulato un accordo di convivenza autenticato) o, in mancanza, ai figli o, in mancanza, agli eredi legittimi del Lavoratore.
- In caso di **invalidità permanente**, le prestazioni sono erogate al lavoratore.

ASSICURAZIONE RESPONSABILITA' CIVILE

La Società ha un'assicurazione di RC globale attivabile in caso di lesioni fisiche a terzi o danni alla loro proprietà. Se un incidente o un infortunio si verificano durante l'orario di lavoro, i rider devono segnalarlo subito al live operation sagent.

Per evitare l'insorgere di alcuna responsabilità, i rider devono consegnare la merce ordinata sulla porta del cliente (e al piano).

DIRITTI SINDACALI

La Società garantisce l'esercizio dei diritti sindacali, nelle forme previste dalla legge e dal CCNL, a tutti i dipendenti. In particolare:

- a) chi ricopre cariche sindacali fruisce dei relativi permessi preferibilmente in giorni diversi da festivi, sabato e domenica;
- a) il diritto di affissione è esercitato limitatamente alla propria sede legale e/o tramite bacheche digitali;
- a) il diritto di assemblea è esercitato in modalità digitale, o presso locali aziendali idonei allo scopo, messi a disposizione dalla Società o dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie .

ASSUNZIONE E DIRITTO DI PRECEDENZA

La Società offre un contratto subordinato a tempo indeterminato a tutti i rider che hanno collaborato, con contratti di lavoro autonomo, occasionale O parasubordinato, con Just Eat Italy Srl, tra il 1° agosto 2019 e il 30 marzo 2021.

Con orario analogo alla media oraria svolta nel periodo pregresso e applicazione del trattamento economico e normativo qui previsto, purché abbiano i requisiti legali e aziendali per svolgere la prestazione.

CAPORALATO

In data 24 marzo 2021 è stato sottoscritto tra Assodelivery e CGIL, CISL e UIL il primo “Protocollo Quadro Sperimentale per la legalità contro il caporalato, l’intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo nel settore del Food Delivery, protocollo sottoscritto anche da UGL Rider.

CAPORALATO

Decreto n. 9 emesso dal Tribunale di Milano in data 27 maggio 2020, all'applicazione dell'"amministrazione giudiziaria" nei confronti della società Uber Italy S.r.l. per il riscontro di indizi "gravi, precisi e concordanti" che il Tribunale di Milano aveva ravvisato in ordine alla sussistenza del delitto di caporalato di cui all'art. 603 bis c.p. incapo ai manager di una società partner di Uber, riscontrando «un ulteriore profilo diconcorsualità, o quantomeno di attività di favoreggiamento, realizzata da diversi manager e/odipendenti della **galassia Uber**».

CAPORALATO

In data 24 marzo 2021 è stato sottoscritto tra Assodelivery e CGIL, CISL e UIL il primo “Protocollo Quadro Sperimentale per la legalità contro il caporalato, l’intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo nel settore del Food Delivery, protocollo sottoscritto anche da UGL Rider.



Grazie