

LABOR

1

Il lavoro nel diritto

Rivista bimestrale

gennaio-febbraio 2022

DIRETTA DA
Oronzo Mazzotta

www.rivistalabor.it

IN EVIDENZA

- ***Dignità del lavoratore, iniziativa economica, industria 4.0 e riders***
Giuseppe Santoro-Passarelli
- ***Le misure di sicurezza e l'obbligo di certificazione verde nei luoghi di lavoro***
Silvio Sonnati
- ***Licenziamenti collettivi: la nozione di «licenziamento» tra Corte di Giustizia e Corte di Cassazione***
Giovanni Gaudio
- ***Giurisprudenza commentata***
Giulia Frosacchi, Marco Ferraresi, Giulio Centamore, Elisabetta Tarquini

Saggi

GIUSEPPE SANTORO-PASSARELLI, <i>Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e rapporto di lavoro dei riders</i>p.	5
SILVIO SONNATI, <i>La progressione delle misure di sicurezza e le complessità teoriche e applicative dell'obbligo di certificazione verde Covid-19 nei luoghi di lavoro</i>»	25
GIOVANNI GAUDIO, <i>Licenziamenti collettivi: la nozione di «licenziamento» nel dialogo tra la Corte di Giustizia e la Corte di Cassazione</i>	55

Giurisprudenza commentata

GIULIA FROSECCHI, <i>L'esercizio della libertà religiosa nuovamente alla prova della neutralità aziendale: un percorso a ostacoli tra discriminazione diretta, discriminazione indiretta e bilanciamento dei diritti</i>»	81
MARCO FERRARESI, <i>Qual è la categoria contrattuale relativa al «food delivery»?</i> »	101
GIULIO CENTAMORE, <i>Il contratto dei riders</i>»	114
ELISABETTA TARQUINI, <i>Obblighi di cura e organizzazione del lavoro: alcune osservazioni alla luce della l. 162/2021</i>»	125

Indice analitico delle sentenze

Condotta antisindacale

– Collaborazioni eterorganizzate – Procedimento di repressione – Applicabilità (*Trib. Bologna, 30 giugno 2021, con note di FERRARESI e CENTAMORE*)

– Settore del Food delivery – Applicazione di accordo collettivo derogatorio non comparativamente più rappresentativo – Sussistenza (*Trib. Bologna, 30 giugno 2021, con note di FERRARESI e CENTAMORE*)

Licenziamenti – Organizzazioni di tendenza religiose – Assenze ingiustificate – Licenziamento disciplinare (*Trib. Livorno, 24 aprile 2021, n. 1273, con nota di TARQUINI*)

Libertà religiosa – Convinzioni personali – Politica aziendale di neutralità – Simboli religiosi visibili

– Simboli religiosi vistosi – Art. 2, par. 2, lett. a), Dir. 2000/78/CE – Discriminazione diretta (*C. giust., 15 luglio 2021, C-804/18 e C-341/19, con nota di FROSECCHI*)

– Art. 2, par. 2, lett. b), Dir. 2000/78/CE – Discriminazione indiretta – Bilanciamento della libertà di religione e di altri diritti fondamentali – Libertà d'impresa – Disposizioni nazionali più protettive – Art. 8, par. 1, Dir. 2000/78/CE (*C. giust., 15 luglio 2021, C-804/18 e C-341/19, con nota di FROSECCHI*)

Indice cronologico delle sentenze

Giorno	Autorità	Pagina
	2021	
	<i>Aprile</i>	
24	Trib. Livorno, n. 1273	125
	<i>Giugno</i>	
30	Trib. Bologna	101
	<i>Luglio</i>	
15	C. giust., C-804/18 e C-341/19	81

Notizie sugli autori

GIULIO CENTAMORE – ricercatore nell'Alma Mater Studiorum Università di Bologna

MARCO FERRARESI – professore ordinario nell'Università degli Studi di Pavia

GIULIA FROSECCHI – ricercatrice nell'Università degli Studi di Firenze

GIOVANNI GAUDIO – assegnista di ricerca nell'Università Ca' Foscari Venezia

GIUSEPPE SANTORO-PASSARELLI – professore emerito nell'Università di Roma La Sapienza, accademico dei Lincei

SILVIO SONNATI – assegnista di ricerca nell'Università Commerciale Luigi Bocconi

ELISABETTA TARQUINI – consigliera nella Corte d'Appello di Firenze

TRIBUNALE DI BOLOGNA, decreto 30 giugno 2021; F. Palladino (giudice) – Nidil Cgil Bologna, Filt Cgil Bologna, Filcams Cgil Bologna c. Deliveroo Italy s.r.l.*

Condotta antisindacale – Collaborazioni eterorganizzate – Procedimento di repressione – Applicabilità.

In base ad un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'articolo 28, st. lav., gli organismi locali delle organizzazioni sindacali nazionali che ne abbiano interesse devono considerarsi legittimati ad esperire in giudizio l'azione per la repressione della condotta antisindacale, anche qualora la lesione della libertà sindacale, dell'attività sindacale o del diritto di sciopero sia ricollegabile a rapporti di lavoro qualificati come collaborazioni cd. eterorganizzate. Dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato applicabile a tali collaborazioni non può infatti escludersi l'art. 28, st. lav., norma che si caratterizza per il collegamento tra diritto processuale e diritto sostanziale e che mira a tutelare beni giuridici di rilevanza costituzionale.

Condotta antisindacale – Settore del Food delivery – Applicazione di accordo collettivo derogatorio non comparativamente più rappresentativo – Sussistenza.

Ai sensi dell'articolo 28 st. lav., costituisce condotta antisindacale il comportamento del committente di collaborazioni cd. eterorganizzate consistente nel subordinare la prosecuzione dei rapporti di lavoro dei riders di food delivery all'accettazione dei termini di impiego previsti da un contratto collettivo concluso, sulla base del rinvio contenuto negli artt. 2, comma 2, lett. a) e 47 quater, d.lgs. n. 81/2015, da parte di un sindacato privo del requisito della maggiore rappresentatività comparata.

(Omissis)

I sindacati NIDIL CGIL di Bologna, FILT CGIL di Bologna e FILCAMS CGIL di Bologna hanno convenuto in giudizio ex art. 28 della L. n. 300 del 1970 la società D.I. s.r.l.

I sindacati ricorrenti si dolgono del comportamento antisindacale di D.I. s.r.l. a seguito dell'avvenuta stipula, in data 15 settembre 2020, del CCNL sottoscritto da A., associazione di riferimento delle imprese di Food Delivery, con UGL Rider, in pendenza di trattativa promossa dal Ministero del Lavoro con le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

I ricorrenti, premesso di costituire gli organismi locali di associazioni sindacali dotate di comparata maggiore rappresentatività, deducono che la società convenuta ha imposto l'accettazione della contrattazione

collettiva di cui sopra a tutti i riders, condizionando a tale accettazione la continuazione del rapporto lavorativo; che vi è stato illegittimo sostegno anche finanziario a favore di UGL Rider; che il comportamento aziendale ha carattere discriminatorio; che vi è stata lesione del diritto alla consultazione informata ed al coinvolgimento delle organizzazioni sindacali dotate di maggiore rappresentatività; che, sotto altro profilo, vi è lesione del ruolo e dell'immagine delle organizzazioni sindacali ricorrenti nei confronti dei propri iscritti.

Sulla base di queste premesse, i ricorrenti hanno concluso per l'adozione di provvedimenti quali la dichiarazione di inefficacia delle risoluzioni contrattuali: la disapplicazione del contratto UGL Rider: l'ordine di attivazione di efficaci ed effettive procedure informati-

* Alla luce della particolare importanza di questa pronuncia, la Rivista ha deciso di pubblicare due diversi commenti alla medesima, affidati a Marco Ferraresi (da pag. 104) e Giulio Centamore (da pag. 114).

ve e di consultazione: la pubblicazione del decreto su quotidiani nazionali e la comunicazione a tutti i riders.

La società convenuta si è costituita chiedendo in via preliminare dichiararsi l'inammissibilità del ricorso per inapplicabilità dell'art. 28 alla fattispecie; in via preliminare subordinata, accertarsi la carenza di legittimazione passiva di D. relativamente alle domande concernenti il c.d. CCNL Rider ed il difetto di legittimazione attiva delle organizzazioni sindacali ricorrenti, quantomeno nei confronti di FILT e Filcams; in via ulteriormente subordinata, dichiararsi l'incompetenza territoriale a favore del Tribunale di Milano; nel merito, respingersi il ricorso (*Omissis*);

b) Sull'applicabilità dell'art. 28 alla fattispecie.

La parte convenuta contesta l'applicabilità dell'art. 28, assumendo come tale strumento processuale particolarmente incisivo può essere azionato esclusivamente nei confronti di un datore di lavoro subordinato e non invece di un committente di lavoro autonomo parasubordinato od eterorganizzato, quale è invece la società D.

La convenuta deduce che, per potersi dire corretto l'esperimento dell'azione di repressione della condotta antisindacale, risulta preliminare l'accertamento in merito alla qualificazione dei rapporti di collaborazione intercorrenti tra la convenuta e i cc.dd. *riders*: ma non vi è dubbio, secondo questa tesi, che un tale accertamento, da svolgere in via incidentale e preliminare, non può essere oggetto del giudizio per la repressione del comportamento antisindacale, in quanto la struttura particolarmente celere e concisa del mezzo processuale non consente lo svolgimento di un'istruttoria così complessa (e su un tema così controverso) come quella necessaria ad accertare la natura autonoma, subordinata od eterorganizzata, di questi rapporti di collaborazione.

Su questo punto si rileva che la sommarietà della cognizione della prima fase del giudizio *ex art.* 28 prevede in primo grado una struttura bifasica; ad una prima fase a cognizione sommaria, la quale tuttavia si conclude con un provvedimento idoneo al giudicato, succede una seconda fase a cognizione piena.

Si osserva poi che in un procedimento a struttura analoga, quello previsto dall'art. 1 della c.d. legge Fornero, è comunemente ammesso l'accertamento della natura subordinata del rapporto ai fini dell'impugnazione del licenziamento.

Non sembra quindi che la sommarietà del rito (peraltro parziale) abbia una autonoma rilevanza.

È stata esperita sommaria istruttoria orale dalla quale non sembra emergere con evidenza la natura subordinata della prestazione dei riders, in quanto tale prestazione non appare sussumibile fra quelle proprie del lavoratore subordinato come individuato dall'art. 2094 c.c., il quale lo definisce come colui che si obbliga a collaborare nell'impresa.

Infatti, la committente non può obbligare il *rider* a lavorare, essendo il lavoratore libero di dare o meno la propria disponibilità per i vari turni offerti dall'azienda; ed invero, non solo le modalità di svolgimento della prestazione ma anche l'obbligo di lavorare sono requisiti di fattispecie dell'art. 2094 c.c., poiché il contenuto dell'obbligazione gravante sul dipendente è testualmente definito dall'art. 2094 c.c. come prestazione del proprio lavoro sicché il predetto obbligo entra a far parte del contratto (Corte d'appello di Torino sent. n. 26/2019).

Ritiene invece il giudicante che la prestazione dei *riders* rientri nel disposto dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015 (*Omissis*).

Sussiste infatti la personalità della prestazione, sussiste empiricamente la personalità della medesima, incentivata dal committente, e sussiste infine, soprattutto, l'organizzazione dell'esecuzione, anche nella modalità tipizzata dell'impiego di piattaforme digitali.

Ed invero, è determinante, per la riconduzione della fattispecie astratta di cui all'art. 2 comma 1 del D.Lgs. n. 81 del 2015, il requisito della etero-organizzazione nella fase di esecuzione del rapporto (v. Cass. n. 1663/2020).

Inquadrata la fattispecie concreta nella fattispecie astratta sopra individuata, occorre allora stabilire se l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato ricomprenda anche l'art. 28, facoltizzando le organizzazioni sindacali ad utilizzare tale strumento processuale.

Lo si è negato, affermando che la norma riguarda la sola disciplina sostanziale del rapporto di lavoro subordinato e non può essere estesa alla disciplina meramente processuale prevista dall'art. 28 (v. decreto del Tribunale di Firenze sopra citato).

Questo giudicante ritiene non divisibile tale ultimo orientamento (*Omissis*).

Anzitutto, il citato art. 2 comma 1 del D.Lgs. 81/2015 non esclude esplicitamente l'applicazione delle norme processuali.

Ma soprattutto, l'art. 28 non è una norma meramente processuale; essa individua beni giuridici da tutelare, di rilevanza costituzionale (*Omissis*) e mira a reprimere, mediante uno strumento processuale di particolare efficacia (*Omissis*), qualunque comportamento, non tassativamente individuato, che leda i beni tutelati.

Inoltre, i comportamenti da reprimere hanno sovente natura plurioffensiva, in quanto i beni tutelati non partengono esclusivamente all'organizzazione sindacale, ma anche al singolo lavoratore – *omissis*.

L'interpretazione qui accolta sembra a questo giudicante avere anche il pregio di corrispondere al criterio ermeneutico di interpretazione della legge ordinaria secondo i principi costituzionali, atteso il particolare rilievo assegnato dalla Costituzione ai diritti sindacali (v. art. 39 e art. 49 Cost.).

c) Sul merito della causa.

Nel merito, il ricorso delle organizzazioni sindacali attrici è fondato e va accolto.

Il CCNL del 15 settembre 2020, stipulato dal sindacato UGL Rider, risulta stipulato da soggetto negoziale carente di valido potere negoziale ai fini dell'effetto derogatorio di cui agli artt. 2 e 47 quater del D.Lgs. n. 81 del 2015, come prospettato dal Ministero del lavoro nella nota doc. 84 di parte ricorrente.

Le sopracitate norme del D.Lgs. n. 81 del 2015 demandano ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la determinazione del compenso dei lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui (cc.dd. riders); in difetto della stipulazione del contratto di cui sopra, i lavoratori non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate ed agli stessi deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai

minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi nazionali di settori affini.

Il potere negoziale è quindi subordinato al requisito della maggiore rappresentatività comparativa, che deve essere determinato in base nazionale.

Si osserva inoltre che la norma fa riferimento ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e ciò induce a ritenere che non sia sufficiente la sottoscrizione di un'unica organizzazione sindacale, se non nel caso in cui essa sia largamente maggioritaria. Non sembra che il sindacato UGL Rider sia in possesso di tali requisiti, onde il tentativo della D. di subordinare la prosecuzione del contratto con i riders all'accettazione dei termini previsti dal CCNL, a pena di risoluzione del rapporto, appare evidentemente illegittima. E conseguentemente, la risoluzione dei rapporti per il rifiuto di adesione appare parimenti illegittima.

(Omissis)

Il contratto dei *riders**

SOMMARIO: 1. La vicenda dei *riders* (in qualche spunto di riflessione). – 2. Interventi normativi, contrattazione collettiva e conflittualità giudiziaria: un problema non da poco per il Tribunale di Bologna. – 3. Sulla legittimazione passiva del committente di collaborazioni cd. eterorganizzate nell'azione per repressione della condotta antisindacale. – 4. La polemica sul concetto di categoria.

Sinossi. La vicenda dei *riders* prosegue – oltre che nelle strade delle nostre città – nelle aule giudiziarie e nel dibattito dottrinale. Lo scritto prende spunto dal decreto *ex art.* 28, st. lav., del 30 giugno 2021 del Tribunale di Bologna, che ha considerato antisindacale il comportamento di Deliveroo Italia consistito nell'aver imposto ai *riders* l'accettazione del contratto collettivo Assodelivery e UGL Rider del 15 settembre 2020. Il commento si sofferma principalmente su due questioni: quella relativa all'esperibilità dell'azione *ex art.* 28, st. lav., nei confronti di un committente di collaborazioni ricadenti nell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 e quella concernente l'individuazione della categoria contrattuale da prendere a riferimento per stabilire chi siano le organizzazioni comparativamente più rappresentative legittimate a dare attuazione ai rinvii che la legge rivolge alla contrattazione collettiva.

Abstract. *The affaire “riders” continues both in the case law and in the theoretical debate. The article deals with a decree of the Court of first instance of Bologna. The judge held that Deliveroo Italia’s behaviour was anti-union, under article 28 of the law no. 300/1970, consisting in having imposed on riders the acceptance of the collective agreement Assodelivery and UGL Rider of 15 September 2020. The comment focuses mainly on two issues: that relating to the availability of the action pursuant to art. 28, st. lav., towards a client of collaborations falling under art. 2, paragraph 1, legislative decree n. 81/2015 and that concerning the identification of the contractual category to be taken as a reference to establish who are the comparatively most representative organizations entitled to implement the references that the law addresses to collective bargaining.*

1. La vicenda dei *riders* (in qualche spunto di riflessione).

Le misure restrittive della circolazione adottate a partire dai primi mesi del 2020 per contrastare la diffusione del Covid-19 tra la popolazione hanno soltanto rafforzato una tendenza che va indietro ormai di alcuni anni: un settore in costante espansione, nel variegato mondo del capitalismo delle piattaforme, è quello delle società di consegna a do-

* Il saggio è stato realizzato nell'ambito del progetto “WORKING POOR N.E.E.D.S.: NEwEquity, Decent work and Skills”, CUP G24I19002630001, finanziato dal programma PRIN 2017.

micilio di cibo pronto per essere consumato (*food*), di prodotti da supermercato (*grocery*) o altro ancora.

Per la verità, più che vendere un prodotto, o limitarsi ad offrire un servizio, vista la straordinaria diffusione di tali attività, le piattaforme di *delivery* sembrano aver imposto con successo un nuovo stile di vita, consistente nel *risparmiare* il tempo necessario per procurarci ciò che ci serve, *impiegandolo*, ad esempio, per non interrompere l'attività lavorativa se non per il tempo strettamente necessario a consumare, oppure in una semplice attesa sul divano. Tuttavia, l'apertura di un nuovo mercato – che in questo come in molti altri casi è creazione di un nuovo bisogno – presuppone che i suoi costi siano particolarmente convenienti per i consumatori; che l'offerta – in altri termini – sia irresistibile per la persona comune. E non importa se, alle condizioni alle quali viene lanciato e offerto al pubblico per i primi anni, il servizio si dimostri in realtà economicamente insostenibile nel medio-lungo termine (come alcuni iniziano a dire)¹; non è vero, cioè, che tutti possono o potranno permettersi di farsi recapitare la spesa a casa o il pasto pronto sul posto di lavoro, quel che conta è aver dato l'impressione che sia così. Non stupisce, perciò, che, per le società di *delivery*, tenere quanto più possibile bassi i costi del lavoro sia stata da subito una questione di primo piano², dato che tali costi rappresentano un capitolo rilevante delle spese sostenute per lo svolgimento dell'attività.

Benché il lavoro di fattorino – munito di bicicletta, di scooter o di furgone, a seconda del tipo di trasporto – non abbia in sé nulla di innovativo, la figura del «*rider*» è in un certo senso un'invenzione delle piattaforme online di *delivery*: essa è stata ideata e sponsorizzata non in quanto vero e proprio «lavoro»³, ma come un'attività da svolgere *occasionalmente* per guadagnare qualcosa, mentre si porta avanti un'occupazione principale (ad esempio lo studio, per gli universitari) o persino come un modo per associare, *quando se ne abbia il tempo e si intenda dare disponibilità*, una remunerazione ad una propria passione (chi non vorrebbe guadagnare qualcosa mentre fa un giro in bici?). È comprensibile, così, che, il più delle volte, l'offerta delle piattaforme consista nell'inquadrare l'attività di trasporto e consegna di beni in collaborazioni autonome, anche di tipo occasionale.

Essendo tuttavia diventato, specie con la pandemia⁴, un «lavoro» a tutti gli effetti, attorno alla figura del *rider* hanno iniziato ad addensarsi le questioni ed i problemi che tipicamente si presentano quando a svolgere una determinata attività per conto di un soggetto che la *commissiona* è un numero elevato di persone. La nuova «categoria professionale», identificata dalle tipiche casacche colorate che vediamo costantemente in giro per le nostre città, ha preso «consapevolezza della propria identità»⁵, anche grazie a forme di coali-

¹ Ad esempio, un cenno da parte di DE STEFANO, «*Bullshit jobs*» e lavoro povero: uno sguardo comparato, Relazione al webinar *La povertà lavorativa in Italia*, 9 luglio 2021, organizzato dall'Università di Bologna.

² Cfr. TULLINI, *La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona che lavora nella gig-economy*, in *Costituzionalismo.it*, 2020, 1, 41 ss., ma spec. 44-51.

³ Sull'idea di «lavoro» nella dottrina giuslavoristica: PEDRAZZOLI, *Assiologia del lavoro e fondamento lavoristico della Repubblica*, in AA.Vv., *Studi in onore di Tiziano Treu: lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, 1, Jovene, 2011, 187 ss.

⁴ Sottolinea, fin dal titolo, il valore del lavoro svolto durante l'emergenza pandemica da parte dei ciclofattorini, MARTELLONI, *Un giudice disarmato i «cavalieri della pandemia»: niente condotta antisindacale per le piattaforme di food-delivery*, in *RIDI*, 2021, 1, II, 136 ss.

⁵ Così, RECCHIA, *Contrordine! I riders sono collaboratori eterorganizzati*, in *IG*, 2019, 4, 404.

zione sindacale sviluppatasi su base territoriale ed al di fuori dal circuito della tradizionale rappresentanza confederale⁶, non escludendosi in certi casi il ricorso al conflitto collettivo⁷. Ne sono seguiti, in Italia come in altri Paesi, il tentativo del legislatore di stabilire una prima, non facile, disciplina giuridica del fenomeno ed una vertenzialità giudiziaria particolarmente interessante, il cui nodo principale è stato sin qui rappresentato dalla qualificazione del rapporto di lavoro⁸.

Si va aprendo, tuttavia, in questi mesi, un secondo e non meno interessante fronte giudiziario, nel quale, pur essendo parimenti dibattuta, in via preliminare, la natura subordinata o autonoma del rapporto di lavoro e la sua riconducibilità alle collaborazioni eterorganizzate, la questione centrale consiste nell'individuare il contratto collettivo di riferimento per il trattamento economico e normativo dei lavoratori. Seguendo di alcuni mesi un provvedimento di rigetto (v. *infra*, n. 3) del Tribunale di Firenze⁹ (poi riformato in sede di opposizione)¹⁰, il decreto *ex art.* 28 del 30 giugno 2021 del Tribunale di Bologna – che accoglie, invece, il ricorso dei sindacati ricorrenti Filt-Cgil, Nidil-Cgil e Filcams-Cgil – si inserisce in questo secondo filone giudiziario¹¹.

2. Interventi normativi, contrattazione collettiva e conflittualità giudiziaria: un problema non da poco per il Tribunale di Bologna.

Prima di illustrare le questioni sottoposte al Tribunale di Bologna, occorre inquadrare meglio il contesto normativo e della contrattazione collettiva.

In materia, l'intervento più importante del legislatore è costituito dal d.l. 3 settembre 2019, n. 101 (conv. con modifiche in l. 2 novembre 2019, n. 128). Tale provvedimento ha

⁶ Tra i molti contributi, MARRONE, *Rights against the machine! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale*, in *LLI*, 2019, 1, 1 ss.; OCCHINO, *Nuove soggettività e nuove rappresentanze del lavoro nell'economia digitale*, in *Labor*, 2019, 1, 39 ss.; PACELLA, *Le piattaforme di food delivery in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali nel settore*, in *LLI*, 2019, 2, 179 ss.

⁷ Sul caso dello sciopero della neve a Bologna, MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *LLI*, 2018, 1, 18 ss.; cfr. altresì BAVARO, *Il Ccnl Assodelivery-Ugl: 4 problemi fra diritto e ideologia*, in www.ildiariodellavoro.it (consultato il 18 ottobre 2021).

⁸ Sul tema ampiamente DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bup, 2019. Rappresenta un'eccezione la nota ordinanza del Tribunale di Bologna del 31 dicembre 2021, la quale, muovendosi nell'ambito del lavoro autonomo, afferma la discriminatorietà del sistema di intelligenza artificiale utilizzato dalla piattaforma di *food delivery* per la gestione delle attività di lavoro dei *riders*: cfr. BALLESTRERO, *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*, in www.rivistalabor.it, 19 gennaio 2021 (consultato il 12 ottobre 2021); PERULLI, *La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell'Ordinanza del Tribunale di Bologna*, in *LDE*, 2021, 1; BORELLI, RANIERI, *La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall'algoritmo Frank*, PERUZZI, *Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale*, entrambi in *LLI*, 2021, 1, 18 ss. e 48 ss.

⁹ Trib. Firenze, 9 febbraio 2021, in *ADL*, 2021, 4, 1024 ss., con nota di FALSONE, in *LLI*, 2021, 1, 3 ss., con nota di DONINI, in *RIDL*, 2021, 1, II, 130 ss., con nota di MARTELLONI.

¹⁰ Trib. Firenze, 23 novembre 2021, sul quale v. MARTELLONI, *Riders: la repressione della condotta antisindacale allarga il suo raggio*, in *LLI*, 2021, 2, R172 ss.

¹¹ V. altresì Trib. Milano, 28 marzo 2021, pubblicato in *ADL* e *LLI* insieme al provvedimento del Tribunale di Firenze citato alla nota 10; nonché Trib. Palermo, 12 aprile 2021, in *Wikilabour*.

inserito un capo *V-bis* al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, dettando una disciplina protettiva in favore dei «lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore [...] attraverso piattaforme anche digitali»¹². Per quanto attiene al compenso, l'art. 47-*quater*, comma 1, rinvia ai «contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale» la previsione di criteri di determinazione «che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente»; in mancanza di tali accordi, il comma 2 vieta, comunque, di retribuire i lavoratori «in base alle consegne effettuate», cioè a cottimo, con garanzia di un «compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale». In aggiunta, l'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 – disposizione modificata dal medesimo d.l. n. 101/2019 e, come noto, tra le più controverse della recente stagione normativa¹³ – prevede l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni eterorganizzate, «anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali»¹⁴. Tale effetto non si produce, ai sensi del comma 2, lett. *a*), qualora siano stipulati, da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, accordi collettivi di livello nazionale che, in ragione delle specificità del settore, stabiliscano essi stessi il trattamento economico e normativo spettante ai lavoratori.

In sintesi, la legge del 2019 ha articolato, in una scala di diverse intensità, la disciplina protettiva dei *riders*, a seconda della qualificazione del rapporto di lavoro (definita dalle parti stesse o, in caso di controversia, dal giudice), attribuendo, mediante una serie di rinvii, agli accordi collettivi conclusi dalle organizzazioni più rappresentative, la possibilità di contribuire a delineare l'assetto protettivo dei lavoratori e, in certi casi, anche di alterarlo.

È una costante dei rinvii della legge alla contrattazione collettiva l'emergere di delicate questioni concernenti l'individuazione sia dei soggetti legittimati a stipulare gli accordi delegati, sia degli accordi cui attribuire prevalenza, qualora ve ne siano una pluralità con campo di applicazione compatibile con le attività svolte dal datore di lavoro, ma, nel caso dei *riders*, la questione assume contorni singolari.

Il 15 settembre 2020, pendenti trattative negoziali presso il Ministero del lavoro con le federazioni di categoria di Cgil, Cisl e Uil, l'associazione datoriale del settore (Assodelivery) ha stipulato un Ccnl per l'«attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, cd. rider», rimandando esplicitamente al rinvio «di cui al Capo *V-bis* "Tutela

¹² Art. 47-*bis*, comma 1. Tale disciplina consta di disposizioni in materia di forma contrattuale e informazioni da fornire ai lavoratori (art. 47-*ter*), divieto di discriminazione (art. 47-*quinquies*), protezione dei dati personali (art. 47-*sexies*) e copertura assicurativa obbligatoria in caso di infortuni o malattie professionali (art. 47-*septies*), istituendo altresì un osservatorio permanente (art. 47-*octies*). Della norma relativa alle modalità di determinazione del compenso (art. 47-*quater*) si dirà nel testo.

¹³ Cfr. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021, 129 ss.

¹⁴ Nella giurisprudenza di legittimità, v. la notissima Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663, in *DRI*, 2020, 1, 145 con nota di MARESCA; in *LG*, 2020, 3, 213 con nota di RECCHIA; in *RGL*, 2020, 2, II, 252, con nota di FAIOLI; in *RIDL*, 2020, 1, II, 76, con nota di ICHINO, ma nello stesso fasc., *sub* parte I, i contributi di M.T. CARINCI, MARAZZA, MARESCA e ROMEI; v. altresì dedicato al tema il n. straordinario del 2020 di *MGL* ed il *focus* del fascicolo 1 del 2020 di *LDE*.

del lavoro tramite piattaforme digitali” del d.lgs. n. 81/2015». L'accordo è stato stipulato con Ugl Rider, un'associazione sindacale appena costituita e derivante dalla già esistente Anar (Associazione nazionale autonoma dei riders), alla cui formazione pare avessero contribuito proprio le piattaforme di *delivery*, cioè i datori di lavoro¹⁵. Ciò ha ovviamente provocato una reazione dura da parte dei sindacati confederali, sostenuti anche da altri sindacati europei¹⁶, e lo stesso Ministero del lavoro, in modo inusuale, si è espresso criticamente su tale vicenda negoziale¹⁷.

Benché la trattativa tra Assodelivery e confederali per la stipulazione di un apposito accordo nazionale per il settore dei *riders* non sia andata in porto, ed anzi l'associazione datoriale abbia concluso un accordo «alternativo», esiste, comunque, un secondo Ccnl attuativo del rinvio legale del 2019: il Ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, concluso, come noto, da Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti (ultimo rinnovo 18 maggio 2021), con le più importanti associazioni datoriali del settore¹⁸; nell'ambito di tale Ccnl, infatti, sono stati conclusi, il 18 luglio 2018 un primo «verbale» contenente alcune disposizioni sul trattamento per l'attività dei *rider* e, il 2 novembre 2020, dopo l'entrata in vigore delle disposizioni che rinviano all'autonomia collettiva (v. *retro*), un ulteriore e più approfondito «Protocollo attuativo dell'art. 47-*bis* ss. D. Lgs. 81/2015».

In assenza di una legislazione sindacale che stabilisca criteri e meccanismi in grado di definire con esattezza la rappresentatività delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro che stipulano i contratti collettivi e che consenta, altresì, di stabilire in quale ambito (categoria) effettuare tale misurazione, qualsiasi determinazione circa la prevalenza di uno tra gli accordi collettivi astrattamente applicabili diventa, in effetti, problematica, come ben sa chi conosce lo stato della giurisprudenza sul punto e come dimostra lo stesso provvedimento del Tribunale di Bologna, sul quale adesso ci si soffermerà.

¹⁵ Lo sottolinea tra gli altri CARUSO, *Contratto dei rider, un primo passo*, in www.lavoce.info (consultato il 18 ottobre 2021), citando fonti giornalistiche. Non si tratta peraltro dell'unico caso di condotta sindacale per così dire spregiudicata da parte delle piattaforme: basti pensare al caso deciso dal Trib. Milano, con decreto *ex art.* 28, st. lav., del 28 marzo 2021, in *ADL*, 2021, 4, 1027, con nota di FALSONE, in *LLI*, 2021, 1, 21, con nota di DONINI: l'amministratore della società convenuta, che rivestiva anche la carica di presidente dell'associazione datoriale stipulante, aveva invitato gli *shoppers* (lavoratori che per conto della piattaforma si occupano di recapitare la spesa a domicilio), con un messaggio accorato che faceva leva sulla situazione economica aziendale, ad iscriversi all'associazione sindacale (Unione Shopper Italia) che, dopo il rifiuto di Fisascat-Cisl (con la quale erano intercorse trattative), aveva accettato di stipulare il contratto collettivo, precisando che i lavoratori avrebbero potuto «aderire iscrivendosi gratuitamente nelle prossime ore sul sito di Unione Shopper Italia». Rappresenta invece un'eccezione la vicenda di Just Eat, che, dopo essere uscita da Assodelivery proprio per non averne condiviso le strategie negoziali, ha concluso con le organizzazioni sindacali confederali un importante accordo collettivo per la regolazione del lavoro su piattaforma; sul tema v. il webinar *Come nasce un contratto collettivo da prima pagina. Note a margine dell'accordo di Just Eat*, in www.labourlawcommunity.org (consultato il 19 ottobre 2021).

¹⁶ A dare la notizia anche <https://www.ilfattoquotidiano.it/in-edicola/articoli/2020/10/30/ugl-cacciata-dalle-confederazioni-europee-per-il-contratto-pirata-ai-danni-dei-rider/5985023/> (consultato il 17 ottobre 2021).

¹⁷ Come emerge dalla Circolare del 19 novembre 2020.

¹⁸ Tale Ccnl è senza dubbio il più importante del settore Logistica e trasporti, considerato che è applicato da 34.888 datori di lavoro e 474.326 lavoratori (dati Cnel 2020, [https://www.cnel.it/Archivio-Contratti_sub voce «collegamento tra archivio del Cnel e flusso informativo INPS-Uniemens \(numero di lavoratori e di aziende per ciascun CCNL\)»](https://www.cnel.it/Archivio-Contratti_sub voce «collegamento tra archivio del Cnel e flusso informativo INPS-Uniemens (numero di lavoratori e di aziende per ciascun CCNL)»), consultato il 20 ottobre 2021).

3. Sulla legittimazione passiva del committente di collaborazioni cd. eterorganizzate nell'azione per repressione della condotta antisindacale.

Dopo la stipulazione dell'accordo Ugl, similmente a quanto fatto da altre società affiliate ad Assodelivery¹⁹, Deliveroo ha imposto ai propri *riders* il recepimento dei termini di impiego indicati dal nuovo Ccnl, pena l'interruzione del rapporto di lavoro: è questo il comportamento oggetto dei ricorsi *ex art. 28, st. lav.*, depositati a Firenze e a Bologna.

Prima di entrare nel merito, si è posta tuttavia una questione preliminare – risolta diversamente dai due giudici – concernente la stessa applicabilità alla fattispecie dell'art. 28, st. lav. La società convenuta, *committente* di rapporti di collaborazione autonoma e non *datrice di lavoro*, considerava assente il requisito della legittimazione passiva, che, quanto alla norma statutaria, la giurisprudenza ha tradizionalmente ricondotto alla condizione di datore di lavoro subordinato²⁰.

Nel decreto fiorentino tale eccezione è stata accolta, sulla base di due argomentazioni. In primo luogo, l'accertamento relativo alla natura subordinata dei rapporti di lavoro, richiedendo l'assunzione di prove costituenti, è stato considerato incompatibile con la sommarietà dell'istruzione tipica del procedimento; né, secondo il giudice, si sarebbe potuto sostenerla dalle allegazioni di parte ricorrente. In secondo luogo, pur considerando – in ipotesi – richiamabile l'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, la locuzione «si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato» è stata interpretata come riferibile esclusivamente a quanto attiene al trattamento economico e normativo dei prestatori di lavoro, con esclusione della disciplina (considerata *soltanto* processuale) di cui all'art. 28, st. lav.; secondo tale decisione, l'art. 2, comma 1, cit. avrebbe lo scopo di provvedere ad una tutela, per così dire, *individualistica*, con destinatari «i singoli prestatori di lavoro ... e non le organizzazioni sindacali portatrici di interessi collettivi».

Il punto debole di tale argomentazione consiste nella lettura particolarmente restrittiva che viene fornita dell'art. 2, comma 1, cit., in relazione all'art. 28, considerando anche lo stretto collegamento presente, proprio nello statuto del 1970, tra tutela individuale e collettiva²¹. È più convincente, perciò, la soluzione offerta dal Tribunale di Bologna, che ha rigettato l'eccezione della società convenuta. Il decreto del 30 giugno 2021 sottolinea anzitutto che l'art. 2, comma 1, cit., nell'estendere ai collaboratori eterorganizzati la disciplina del lavoro subordinato, non esclude espressamente le norme processuali – ammesso che l'art. 28 sia *soltanto* tale²² – risultando, così, già in prima analisi, poco giustificabile la

¹⁹ V. Trib. Palermo, 12 aprile 2021, cit.

²⁰ Corte cost., 17 dicembre 1975, n. 241, in *Pluris* (scrutinatori delle schedine del totocalcio); Cass., 24 settembre 2015, n. 18975, in *Pluris* (medici convenzionati con il SSN); Cass., 27 settembre 2002, n. 14040, in *Pluris* (soci lavoratori di cooperativa), in *FI*, 2003, I, 149.

²¹ Cfr. MARIUCCI, *Le libertà individuali e collettive dei lavoratori*, in *RIDL*, 2011, 1, I, 39 ss.

²² Cfr. RAZZOLINI, VARVA, VITALETTI (a cura di), *Sindacato e processo (a cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori)*, in *Giustiziacivile.com*, 2020; CARTA, *Di 28 ce n'è uno? Azione e contrattazione collettiva fra statuto e Cdfue*, in *LD*, 2020, 4, spec. 721 ss.; DONINI, *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto*, in *LLI*, 2021, 1, spec. 8 ss.

selezione²³. Si osserva, inoltre, che, nella tutela dei beni giuridici di rilevanza costituzionale richiamati dall'art. 28, non è così lineare la distinzione tra profili individuali e collettivi, come emerge, ad esempio, ogni volta che la condotta abbia una portata plurioffensiva, oppure, se si vuole, dall'orientamento giurisprudenziale che ritiene antisindacale la condotta del datore di lavoro che abbia per effetto di «screditare» il sindacato di fronte ai propri iscritti.

Pertanto, una volta considerato applicabile l'art. 2, comma 1, cit. – avendo aderito all'orientamento della Cassazione circa il requisito della eterorganizzazione nella fase di esecuzione del rapporto di lavoro dei *riders*²⁴ – il Tribunale di Bologna ha ritenuto di non dover circoscrivere eccessivamente la nozione di *disciplina applicabile al rapporto di lavoro subordinato*: del resto, in un caso, come quello di specie, nel quale l'applicazione di un contratto collettivo stipulato con un sindacato dalla dubbia rappresentatività è stata imposta ai lavoratori a pena di interruzione del rapporto di lavoro, non pare che l'esercizio dell'azione *ex art. 28, st. lav.*, sia «ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare»²⁵. È condivisibile, infine, ed in qualche modo decisivo, l'argomento²⁶ secondo il quale, alla luce dei rinvii che la legge rivolge alla contrattazione collettiva per la disciplina giuridica del lavoro dei *riders*, escludere il ricorso all'art. 28 – norma che più di ogni altra permette che le relazioni industriali si svolgano in modo deontologicamente corretto²⁷ – sarebbe contrario ai principi costituzionali di uguaglianza e di ragionevolezza.

4. La polemica sul concetto di categoria.

Ad oltre settanta anni dall'entrata in vigore della Costituzione, la questione dell'applicabilità dei contratti collettivi alle attività di lavoro è, sotto alcuni aspetti, ancora controversa.

Come noto, nel settore privato non vi è alcun obbligo di portata generale per le parti del contratto di lavoro di applicare un contratto collettivo, dato che non è mai stata data attuazione ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 39 Cost.²⁸. E, ove le parti stabiliscano di applicare comunque un contratto collettivo, non vi è per esse l'obbligo di far ricadere la scelta su quello corrispondente alla tipologia di attività economica svolta dal datore di lavoro, cioè alla sua *categoria*, dal momento che la Cassazione a sezioni unite ha definitivamente stabilito, in una storica sentenza del 1997, che l'art. 2070 c.c. è, in linea di principio, inapplicabile al

²³ DONINI, *op. cit.*, 8.

²⁴ Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663, cit.

²⁵ È il limite che, come noto, ha tracciato Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663, cit., ai fini della estensione della disciplina ai rapporti di lavoro nelle collaborazioni eterorganizzate.

²⁶ Cfr. MARTELLONI, *Un giudice disarmato i "cavalieri della pandemia"*, cit., 141.

²⁷ CARTA, *op. cit.*, 724.

²⁸ Cfr., tra i moltissimi riferimenti dottrinali, RUSCIANO, *Il contratto collettivo*, in AA. VV., *Impresa e lavoro*, I, 2° ed., in RESCIGNO (dir. da), *Trattato di diritto privato*, 2004, 1 ss.; BELLOCCHI, *Il contratto collettivo di diritto comune*, in PROIA (COORD. DA), *Il diritto sindacale*, in F. CARINCI (a cura di), *Il lavoro subordinato*, in BESSONE (dir. da), *Trattato di diritto privato*, Giappichelli, 2007, 261 ss.; ZOLI, *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema di produzione di regole*, in PERSIANI (a cura di), *Le fonti del diritto del lavoro*, in PERSIANI, F. CARINCI (dir. da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2010, 487 ss.; LO FARO, *Contratto collettivo (lavoro privato)*, in *ED, Annali*, VI, 2013, 196 ss.

contratto collettivo di diritto comune²⁹. Tuttavia, secondo un orientamento da decenni costante nella giurisprudenza di legittimità, la retribuzione complessiva corrisposta ai prestatori di lavoro non può essere inferiore ai minimi tabellari (inclusa la tredicesima mensilità: il cd. minimo costituzionale)³⁰ previsti dai contratti collettivi in relazione all'attività svolta dal datore di lavoro, cioè alla sua *categoria*³¹.

A complicare i meccanismi di funzionamento di tale sistema, dotato di una coerenza e di una razionalità tali da resistere per decenni alle vicende giuridico-sindacali italiane, interviene una serie di rinvii che la legge opera nei confronti dei contratti collettivi. È una tecnica normativa risalente nel tempo³², che, in qualche modo, ha consentito di sopperire alla mancata attuazione di quella che, con un artificio dottrinale, viene definita la II parte dell'art. 39 Cost.

Ricostruire in modo esaustivo l'insieme di tali rinvii sarebbe un'attività improba, dato che occorrerebbe scandagliare praticamente l'intera legislazione lavoristica; essi sono utilizzati nella disciplina del lavoro non standard, in materia di orario di lavoro, per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali, nel settore degli appalti pubblici o per il trattamento economico dei soci lavoratori di cooperativa, per non farne che un inventario sommario.

L'utilizzo di tale tecnica normativa ha rappresentato a lungo una sorta di quadratura del cerchio per il diritto sindacale italiano: in un ordinamento nel quale le ombre delle strutture autoritarie del diritto corporativo non si sono mai del tutto dissipate, essa ha contribuito ad aumentare la cd. copertura contrattuale del tessuto produttivo³³, con effetti di stabilizzazione del sistema socioeconomico e di relazioni industriali, senza dover al contempo adottare una legislazione sul riconoscimento delle associazioni sindacali e sulla stipulazione dei contratti collettivi, che avrebbe comportato una limitazione più o meno severa della libertà sindacale.

I problemi sono cominciati alcuni anni fa, principalmente per due ordini di ragioni. Da un lato, a partire dagli anni Duemila, la mole di rinvii alla contrattazione collettiva è cresciuta rapidamente, se si vuole persino in contraddizione con gli orientamenti che, a partire dal secondo Governo Berlusconi, la gran parte degli esecutivi e delle maggioranze politiche hanno assunto nei confronti del dialogo sociale. Dall'altro lato, poiché, negli anni della crisi economica successiva allo shock del 2008-2010, il tradizionale pluralismo del sistema di relazioni industriali italiano si è accentuato al punto da divenire un caos diffi-

²⁹ Cass., sez. un., 26 marzo 1997, n. 2665, in *GC*, 1997, 1203, nota PERA, in *MGL*, 1997, 739, nota SCOGNAMIGLIO.

³⁰ Per una ricostruzione dei recenti orientamenti della giurisprudenza sul minimo costituzionale sia consentito il rinvio a CENTAMORE, *La giusta retribuzione nell'art. 36 Cost. o i dilemmi del giudice*, in *RGL*, 2019, 2, I, 274 ss.

³¹ È questo, infatti, uno dei casi nei quali, secondo la stessa sentenza del 1997 delle sezioni unite, rimane applicabile l'art. 2070 c.c. anche ai contratti collettivi di diritto comune. In generale, sul tema della retribuzione, cfr. L. ZOPPOLI, *La retribuzione*, in AA. VV., *Diritti e doveri nel rapporto di lavoro*, in CURZIO (dir. da), *Lavoro*, Giuffrè, 2018, 327 ss.

³² Cfr. ASSANTI, *Rilevanza e tipicità del contratto collettivo nella vigente legislazione italiana*, Giuffrè, 1967.

³³ Cioè, il tasso di applicazione dei contratti collettivi all'interno del sistema economico, che secondo l'Ocse si attesta in Italia attorno all'80% (cfr. OECD, *Employment Outlook 2017*, Oecd publishing, 2018, 141).

ilmente governabile³⁴: una «giungla», come si è scritto³⁵. Il numero di Ccnl censiti periodicamente dal Cnel è aumentato da circa quattrocento (nel 2008) ad oltre novecento (nel 2021), soprattutto per effetto della stipulazione di una serie di contratti collettivi «alternativi» a quelli firmati dai soggetti storicamente più accreditati, poiché conclusi, per le stesse attività d'impresa – quindi per categorie analoghe o comunque intersecantisi a quelle dei principali contratti collettivi –, ma a condizioni complessivamente meno vantaggiose per i lavoratori³⁶. In gergo sindacale tali accordi vengono anche definiti «pirata», per il fatto di provenire da organizzazioni poco conosciute o comunque scarsamente radicate tra i lavoratori, di essere stipulati in contingenze in cui non sempre è chiara la distinzione tra parte datoriale e sindacale³⁷, di sconfinare nelle aree di competenza negoziale presidiate dai sindacati storici e, infine, di offrire ai datori di lavoro la possibilità di ottenere risparmi consistenti nella remunerazione del fattore lavoro, pur continuando ad applicare un contratto collettivo (cosa che consentirebbe, a sua volta, di usufruire di una serie di vantaggi, ad esempio per quanto attiene agli sgravi contributivi)³⁸. Parallelamente, negli stessi anni, soprattutto a causa delle divisioni emerse tra le principali confederazioni datoriali, sono aumentati i casi di sovrapposizione tra gli ambiti di applicazione dei contratti collettivi conclusi dai sindacati storici, innescando, specie nei settori *labour intensive*, una sorta di competizione al ribasso, come dimostra la nota vicenda del Ccnl Vigilanza privata – servizi fiduciari.

Nel complesso, tali svolgimenti del sistema di relazioni industriali hanno messo in crisi una delle principali regole di funzionamento del sistema sindacale, quella di tendenziale unicità dei contratti collettivi nel loro ambito di applicazione³⁹. A sua volta, ciò ha reso più complessa, sia per le parti del contratto di lavoro sia, per il giudice, in caso di controversia, l'individuazione dei contratti collettivi da assumere come riferimento, ad esempio, per stabilire i minimi retributivi *ex art. 36 Cost.*, oppure i contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro. L'incremento del contenzioso su tali questioni ne è una prova evidente⁴⁰.

³⁴ LASSANDARI, *Sulla verifica di rappresentatività delle organizzazioni sindacali datoriali*, in *DLRI*, 2017, 1, 2, ma *passim*.

³⁵ CIUCCIOVINO, *Mettere ordine nella giungla dei Ccnl: un'esigenza indifferibile*, in *DLRI*, 2018, 1, 227 ss.

³⁶ Cfr. OLINI, *I contratti nazionali: quanti sono e perché crescono*, in *DLRI*, 2016, 3, 417 ss.; GOTTARDI, *La contrattazione collettiva tra destrutturazione e ri-regolazione*, in *LD*, 2016, 4, 877 ss.; CIUCCIOVINO, *Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacale e perimetri settoriali*, in *LD*, 2020, 2, 185 ss.; GARNERO, LUCIFORA, *L'erosione della contrattazione collettiva in Italia*, in *DLRI*, 2020, 2, 295 ss.; LAZZERONI, *Il parossistico "mercato" dei contratti collettivi*, in *Labor*, 2021, 2, 135 ss.; PASSALACQUA, *Contratti di categoria e contratti "pirata"*, in *VTDL*, 2021, 2, 271 ss.

³⁷ Oltre venti anni fa, in quello che può essere definito il primo studio organico sul tema, lo rilevava LASSANDARI, *Pluralità di contratti collettivi nazionali per la medesima categoria*, in *LD*, 1997, 2, 261 ss.

³⁸ In sintesi, si tratta di contratti collettivi che si caratterizzano «per la mancanza di un interesse collettivo effettivo che in essi trovi espressione e venga inverato», come osserva DE MOZZI, *Contratto di categoria e libertà sindacale*, in *VTDL*, 2021, 2, 257.

³⁹ L'assenza di eccessivi conflitti di giurisdizione nel sistema contrattuale italiano era in passato data per scontata dagli studiosi di diritto del lavoro: cfr. PEDRAZZOLI, *Qualificazioni dell'autonomia collettiva e procedimento applicativo del giudice*, in *LD*, 1990, 395; SCOGNAMIGLIO, *Intervento*, in *Aa. Vv.*, *Categorie professionali e contratti collettivi*, Assicredito, 1990, 131.

⁴⁰ Cfr., di recente, i contributi raccolti nel fascicolo n. 2 del 2021 di *VTDL* (tema monografico: *Il contratto collettivo di categoria*) e nel fascicolo 2 del 2020 di *LD* (tema monografico: *Minimi retributivi e retribuzioni al minimo*), nonché, tra gli studi monografici, FERRARESI, *La categoria contrattuale nel diritto sindacale italiano*, Wolters Kluwer, 2020; CENTAMORE, *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, Bup, 2020.

È tornata, così, nel dibattito dottrinale una delle più antiche ed affascinanti *polemiche*⁴¹ della materia, quella sul concetto di categoria⁴². Tuttavia, se negli anni Sessanta del secolo scorso si discuteva ancora della possibilità di considerare quella aziendale come una vera e propria *categoria* – occorrendo a tal fine superare la sovrapposizione, tipica del diritto corporativo, tra il concetto di categoria e quello di settore produttivo⁴³ – oggi la questione è un'altra: nel caso in cui la medesima attività economica sia regolata da due o più contratti collettivi che, pur avendola inclusa nel proprio campo di applicazione, non abbiano individuato esattamente la medesima *categoria*, a quale di tali categorie dovrà farsi riferimento per individuare le organizzazioni dotate di quella maggiore rappresentatività comparata che consente di dare attuazione ai rinvii legali?

È possibile ricollegarsi, così, al decreto *ex art. 28*, st. lav., del Tribunale di Bologna, per chiedersi, non tanto se l'accordo Ugl Rider sia da considerarsi *pirata*, ma se sia corretta la decisione del giudice, che, sia pure sulla base di un'istruttoria soltanto sommaria, ha considerato il sindacato stipulante privo del requisito della maggiore rappresentatività comparata, pur nella specifica categoria dei *riders* che il contratto collettivo aveva definito.

Con uno sforzo di sintesi, il ragionamento può articolarsi nei seguenti passaggi. Punto di partenza è la constatazione che, indipendentemente dal livello di rappresentatività delle organizzazioni stipulanti, il principio di libertà sindacale consente loro di individuare, in autonomia, la categoria del contratto collettivo⁴⁴, proprio come avvenuto per il Ccnl Assodelivery, il cui campo di applicazione coincide con l'attività di consegna di beni a domicilio dei *riders*. Ciò non vuol dire, tuttavia, che sia sufficiente definire l'ambito di applicazione dei contratti collettivi in modo diverso da quanto fatto da un altro Ccnl – nel caso di specie quello Logistica e trasporti – e su misura delle attività economiche svolte dai datori di lavoro, perché ne consegua l'impossibilità di comparare la rappresentatività delle organizzazioni rispettivamente stipulanti, ai fini dell'attuazione dei rinvii legali⁴⁵. L'applicazione delle disposizioni di rinvio all'autonomia collettiva si esporrebbe, altrimenti, a sin troppo facili elusioni⁴⁶, atteso che sarebbe sufficiente, in un ordinamento giuridico in cui la costituzione di sindacati non richiede alcuna formalità, creare *a tavolino* un'organizzazione sindacale disponibile a firmare il contratto collettivo: non è detto che questo sia il caso, ma a pensar male...

In ogni caso, non v'è dubbio che il sospetto che vi sia stata un'ingerenza delle piattaforme di *delivery* nella costituzione di Anar – poi confluita in Ugl Rider pochi giorni prima

⁴¹ Nel suo *thought-provoking Epistemologia breve del diritto del lavoro*, in *LD*, 2013, 1, 37 ss., DEL PUNTA sollecitava la dottrina italiana a «tornare a frequentare il genere della disputa, anche polemica, tra singole tesi ed i rispettivi autori, come sovente accade – ed è un'aria che fa bene respirare – nella letteratura anglo-sassone» (qui 51).

⁴² Il cui momento più alto è probabilmente rappresentato dal celebre saggio di MANCINI, *Libertà sindacale e contratto collettivo "erga omnes"*, in *RTDPC*, 1963, 570 ss.

⁴³ Per tutti, ROMAGNOLI, *Il contratto collettivo d'impresa*, Giuffrè, 1963, 40-45.

⁴⁴ Per una ricostruzione degli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali sia consentito il rinvio a CENTAMORE, *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, cit., cap. I.

⁴⁵ Posto, cioè, che non sussiste in via generale un obbligo di applicare i contratti collettivi delle organizzazioni più rappresentative.

⁴⁶ Condivisibilmente, MARTELLONI, *CCNL Assodelivery-UGL: una buca sulla strada dei diritti dei rider*, in *www.questionegiustizia.it* (consultato il 20 ottobre 2021).

della stipulazione del Ccnl – sia di certo un elemento da tenere in considerazione. Più in generale, in presenza di una pluralità di contratti collettivi che includano una data attività economica nel proprio campo di applicazione, non potrà darsi preferenza ad uno degli accordi sulla base, di per sé, della minore o maggiore ampiezza della categoria contrattuale; il ragionamento non potrebbe, cioè, fondarsi sul rilievo che, essendo l'unico accordo esistente *precisamente per quella categoria contrattuale*, lo stesso debba automaticamente considerarsi quello *stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative per quella categoria*. Per individuare, tra quelli il cui campo di applicazione è compatibile con l'attività svolta dal datore di lavoro, l'accordo (o, in ipotesi, gli accordi) in grado di recepire il rinvio legislativo, occorrerà svolgere un'istruttoria il più possibile meticolosa sulla rappresentatività delle organizzazioni datoriali e sindacali stipulanti, sulla base dei criteri da tempo individuati da dottrina e giurisprudenza. Peraltro, al riguardo, i dati elaborati dal Cnel, che rivelano il numero di imprese e di datori di lavoro ai quali sono applicati i contratti collettivi, possono rappresentare un utile strumento di supporto per l'attività del giudice. Dal decreto bolognese – che si limita ad affermare che Ugl Rider non è sindacato comparativamente più rappresentativo e che il contratto collettivo del 15 settembre 2020 non può pertanto dirsi attuativo del rinvio legislativo – non è dato comprendere se una tale istruttoria sia avvenuta⁴⁷: ove il provvedimento non passi in giudicato, occorrerà, forse, che un secondo giudice approfondisca la questione.

GIULIO CENTAMORE

⁴⁷ È su tale aspetto che principalmente si accentra la critica di ICHINO, *Un "sembra" non basta*, in *LDE*, 2021, 3.