



Numero 3 / 2023

Giulia DANESIN

**La contrattazione collettiva nel settore delle
piattaforme digitali: Italia e Francia a confronto**

La contrattazione collettiva nel settore delle piattaforme digitali: Italia e Francia a confronto

Giulia DANESIN

Dottoranda in Giurisprudenza

Abstract

Il presente articolo è stato redatto allo scopo di illustrare quali risultati siano stati raggiunti in materia di contrattazione collettiva nel settore dei lavoratori delle nuove piattaforme digitali. I temi affrontati verranno studiati attraverso l'uso del metodo comparato ponendo a raffronto l'Italia e la Francia. Il *paper* si divide in due parti. Si principia con la descrizione critica delle figure che negli anni si sono fatte carico di rappresentare i bisogni di questi lavoratori atipici. La seconda parte si occupa di indagare in che modo le organizzazioni appena citate si siano mosse al fine di rivendicare per i loro protetti condizioni di lavoro migliori. In conclusione si cercherà di avanzare degli spunti di riflessione e delle proposte volte al miglioramento della situazione, tenendo anche conto degli sviluppi nel panorama comunitario.

The purpose of this article is to illustrate what has been achieved in the area of collective bargaining in the sector of new digital platform workers. The issues addressed will be studied by comparing Italy and France systems, accordingly with the comparative method. It begins with a critical description of all kind of bodies who represented these atypical workers over the years. The second part deals with investigating how the aforementioned organisations have moved to claim better working conditions for their protégés. In conclusion, then, an attempt will be made to put forward some food for thought and proposals aimed at improving both French and Italian situations also taking into account developments in the Euro-Community panorama.

Le but de cet article est d'illustrer quels résultats ont été atteints dans le domaine de la négociation collective dans le secteur des travailleurs des nouvelles plateformes digitales. Les sujets abordés seront étudiés à travers la méthode de la comparaison entre l'Italie et la France. Le *paper* est divisé en deux parties. Il commence avec la description critique des figures qu'au fil des années se sont chargées de représenter les besoins de ces travailleurs atypiques. La seconde partie s'occupe d'examiner comment les organisations que l'on vient de citer ont agi afin de revendiquer pour leur protégés des meilleures conditions de travail. En conclusion, l'on essaiera d'avancer des pistes de réflexion et des propositions visant à l'amélioration de la situation, en tenant compte aussi des développements dans le panorama communautaire.

1 Organizzazioni rappresentative	4
1.1 Lo spirito di iniziativa italiano	5
1.2 La timidezza francese.....	7
2 La negoziazione di settore: i tentativi italiani e i primi passi francesi	9
2.1 RUB e la Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano	10
2.2 Il CCNL Rider e le sue criticità in fatto di rappresentatività	11
2.3 L'apparentemente perfetto quadro francese.....	15
2.4 Il fermento europeo	18
3 Conclusioni.....	20
Bibliografia.....	24

1 Organizzazioni rappresentative

La prestazione svolta dai lavoratori che utilizzano l'intermediazione delle piattaforme digitali è connotata da aspetti che ostacolano la possibilità di una loro incontestabile ricomprensione all'interno della subordinazione piuttosto che dell'autonomia.

In Italia, come in Francia, gli interventi legislativi non hanno mai preso una solida posizione rispetto al loro status, ma lasciano aperte diverse possibilità in relazione al caso concreto¹ e la giurisprudenza più volte è intervenuta riqualificando il rapporto di lavoro fittiziamente – a sua detta – considerato autonomo dietro al quale si celava, invece, la prestazione di lavoro subordinato². In generale, comunque, si registra una preferenza per l'inquadramento della categoria nell'alveo dell'autonomia. Tale classificazione, tuttavia, non rappresenta un ostacolo nell'immaginare di organizzare per loro un dialogo sociale, meccanismo storicamente legato alla figura del lavoratore subordinato.

È interessante notare come in Francia il legislatore sia intervenuto per chiarire quali organismi si debbano far carico di questa attività, ossia, quali siano i criteri per etichettare le organizzazioni come rappresentative dei lavoratori autonomi delle piattaforme digitali. Nel Code du travail all'art. L. 2121-1 C.t. si prevedono sette criteri per misurare la rappresentatività delle organizzazioni rispetto ai lavoratori subordinati. Essi sono: il rispetto dei valori repubblicani; l'indipendenza; la trasparenza finanziaria; l'anzianità minima di un anno nel settore di riferimento; la percentuale almeno dell'8% dei voti raccolti alle elezioni per misurare la rappresentatività nel settore, la cd. audience syndicale; l'influenza esercitata nel campo; il numero di aderenti e i contributi. A questi indici il legislatore si è rifatto, con i necessari adattamenti, per misurare la rappresentatività delle organizzazioni nel settore dei lavoratori autonomi in questione.

¹ In Italia l'art. 2 d.lgs. 81/2015, come modificato dal d.l. 101/2019, al co. 1 prevede che “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 [...] anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”. Il capo V-bis del presente testo, intitolato alla “tutela del lavoro tramite piattaforme digitali” si apre con l'art. 47 bis che ne chiarisce il contenuto, ossia disposizioni che prevedono un set di tutele minime per questi lavoratori che vengono precisamente identificati come autonomi e che svolgono una prestazione che si omette di qualificare come “continuativa”. Proprio in questa caratteristica parte della dottrina ha individuato la linea di discriminazione tra le due discipline applicabili ai lavoratori delle piattaforme. Si veda G. Santoro-Passarelli, “Il lavoro mediante piattaforme digitali e la vicenda processuale dei riders”, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1, 2021, p. 111. Si veda anche A. Perulli, “Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi”, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT, 410/2020, in <http://aei.pitt.edu/102759/1/410.pdf>. In Francia la legge 1088/2016 ha introdotto nel Code du travail delle disposizioni protezionistiche qualora questi lavoratori che svolgono la prestazione tramite l'intermediazione delle piattaforme digitali vengano classificati come autonomi, lasciando aperta la possibilità che in altri casi siano inquadrati nella subordinazione, beneficiando, così, delle classiche tutele.

² Trib. Palermo, 24 novembre 2020, n. 3570, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 1, 2021, p. 105; Trib. Milano, sez. lav., 20 aprile 2022, n. 1018, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/PUCETTI_SENTENZA.pdf, Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079, in <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075/>

Invece, in Italia si riscontra da parte del legislatore un *modus operandi* strategicamente prudente di fronte a parti sociali piuttosto aggressive. Per quanto riguarda i criteri di rappresentatività necessari all'assunzione della qualità di attore ai tavoli della contrattazione collettiva, le stesse parti sociali hanno disposto nell'Accordo Interconfederale del 2011, per quanto riguarda il lavoro subordinato, che si faccia riferimento alla combinazione, effettuata dal Cnel³, del dato formale del numero di iscritti – la cd. “rappresentatività associativa” – e della quantità di voti raccolti alle elezioni delle RSU – la cd. “rappresentatività eletta” –, criterio ribadito poi dal T.U. sulla Rappresentanza del 2014⁴. L'indice minimo di rappresentatività viene fissato al 5%⁵. Coloro che supereranno questa soglia saranno attori della negoziazione nazionale. Entrambi i criteri possono considerarsi rispettare il principio di democrazia sindacale, dando rilevanza a quelle che sono le preferenze espresse dai lavoratori, tratto che accomuna i due Paesi. Anche la giurisprudenza ha avuto un ruolo cardine nella fissazione di tali criteri: da ultima la Corte Costituzionale nella sentenza n. 231 del 2013 ha dato rilevanza alla partecipazione dell'organizzazione alla contrattazione collettiva⁶, oltre ad un consistente numero di aderenti tra i lavoratori del settore interessato, la sua diffusione geografica e una diretta implicazione in conflitti o scioperi⁷. Nulla si dice, però, in merito al lavoro autonomo.

1.1 Lo spirito di iniziativa italiano

In Italia, restando sempre connessi alle piattaforme online, proprio via internet gli operatori hanno iniziato ad aggregarsi spontaneamente ed auto-organizzarsi al fine di comunicare e confrontarsi sulle tematiche sociali, dando così vita a sindacati informali, “ossia organizzazioni dei lavoratori nate al di fuori degli spazi sindacali tradizionali articolate su base cittadina”⁸.

³ F. Scarpelli, “Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore”, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT*, 127/2011, p. 6, in <http://aei.pitt.edu/103116/1/127.pdf>, in questo contributo l'autore manifesta dei dubbi in merito al ruolo privilegiato del Cnel in quanto per far funzionare tale sistema, è necessario che l'istituzione adempia al suo dovere collaborativo. D'altro canto, però, in questo modo si oggettivizza il riconoscimento della rappresentatività confinandolo ad un soggetto terzo e non alle stesse parti reciprocamente.

⁴ T.U. sulla Rappresentanza, 10 gennaio 2014, Parte prima: misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, “Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie”.

⁵ P. Lambertucci, “La rappresentanza sindacale e gli assetti della contrattazione collettiva dopo il testo unico sulla rappresentanza del 2014: spunti di riflessione”, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, I, 2014, p. 246.

⁶ Corte Costituzionale, 03/07/2013, n. 231, in https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECLI:IT:COST:2013:231

⁷ Corte di Cass. 30/03/1998, n. 3341, in *D&L: Rivista critica di diritto del lavoro*, II, 1998, p. 627.

⁸ M. Marrone, “Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale”, in *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. 1, 2019, p. 11, in <https://labourlaw.unibo.it/article/view/9602/9377>

L'informalità dell'organizzazione si ricollega, inoltre, al mancato riconoscimento della natura subordinata della prestazione alla quale fa da pendant l'esclusione dei lavoratori dall'accesso alla rappresentanza ordinaria⁹, ma non solo: essi sono nati anche in risposta all'inerzia dei sindacati tradizionali¹⁰. Le più conosciute tra queste organizzazioni di ciclofattorini che compongono il "sindacalismo di strada"¹¹ sono Riders Union Bologna (RUB), Roma, Firenze, Deliverance Milano – "che dal primo maggio 2020 si è fatta promotrice della costituzione della rete nazionale "Rider X i Diritti", un coordinamento nazionale in cui si sono riunite tutte le esperienze sindacali dei riders attivi nei territori"¹² – e Deliverance Project Torino. Ciascuna delle Unions agisce secondo dei propri schemi.

RUB, sindacato informale nato nell'ottobre del 2017, per potersi affermare ha dovuto affrontare diverse sfide: in questo settore il turnover è molto elevato e spesso le prestazioni vengono svolte da ragazzi giovani che percepiscono il loro incarico come un impiego temporaneo e, di conseguenza, non hanno interesse ad impegnarsi e farsi portatori di rivendicazioni; dall'altro lato si collocano, invece, coloro per i quali questo rapporto rappresenta la base del loro sostentamento quotidiano e, impauriti da ritorsioni da parte della piattaforma nel caso di una loro mobilitazione, facevano un passo indietro¹³; un ulteriore ostacolo era dato dall'assenza di un luogo fisico di scambio tra i lavoratori nel quale questi, confrontandosi, avrebbero potuto prendere coscienza

⁹ T. Lakhani e M. Tapia, "Organizing the Fragmented Unorganized. An examination and history of the fast food movement", in *Perspectives on Work*, vol. 18, n. 1, 2014, p. 24, in <https://www.jstor.org/stable/24572611>

¹⁰ P. Borghi e A. Murgia, "Struggling for alternative social imaginaries. A focus on Italian organisations representing food delivery platform workers", in *Etnografia e ricerca qualitativa*, 2, maggio-agosto 2022, p. 11, in https://iris.unimore.it/bitstream/11380/1286904/1/Borghi2022_Struggling%20for%20alternative%20social%20imaginaries_ERQ%20pre%20print%20repository%20copy.pdf

¹¹ G. Pacella, "Le piattaforme del *food delivery* in Italia: un'indagine sulla nascita delle relazioni industriali", in *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. 2, 2019, p. 185, in <https://labourlaw.unibo.it/article/view/10232/10117>

¹² A. J. Avelli, "Diritti per i riders", in *Lavoro Diritti Europa, LDE*, n. 1/2020, p. 7, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Deliverance_Milano_Angelo_Junior_Avelli_Diritti_per_i_rider_1.pdf

¹³ L'8 ottobre 2016 a Torino un gruppo di circa 50 *riders* di Foodora organizzarono autonomamente – senza il sostegno di sindacati – una sorta di sciopero che catturò l'attenzione dei media e divenne noto come il primo caso di mobilitazione dei lavoratori della *gig-economy* in Italia. I lavoratori in questione chiedevano condizioni di lavoro migliori, compensi più alti visti anche i costi che dovevano sostenere per la manutenzione delle biciclette e la connessione ad *internet*, volevano essere inquadrati come lavoratori subordinati e avere accesso ai conseguenti diritti, quali le ferie pagate e la malattia. I fattorini protestarono sia nelle piazze della città sia via *internet* attivando una campagna volta a denigrare l'applicazione attraverso commenti negativi lasciati nei *social media* di Foodora. Si veda O. La Tegola, "Il conflitto collettivo nell'era digitale", in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 3, 2020, p. 645; A. Rota, "Il *web* come luogo e veicolo: nuove frontiere della lotta sindacale", in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 197. Si veda anche A. Tassarini e V. Maccarone, "The mobilisation of gig economy couriers in Italy: some lessons for the trade union movement", in *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, issue 3, 2017, p. 353-356, in <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/1024258917713846>. Le piattaforme, dal canto loro, non si dimostrarono disponibili a scendere seriamente a patti coi propri lavoratori che si rifiutavano di riquilificare in subordinati e, anzi, la linea adottata fu la ritorsione: i più attivi nella protesta vennero disconnessi dall'*app*.

della loro situazione svantaggiata¹⁴. RUB ha, a tal fine, previsto delle ciclofficine in cui i riders potevano recarsi per riparare i loro mezzi; ha, inoltre, predisposto rifugi dove attendere la richiesta dello svolgimento della prestazione, specialmente nelle giornate dalle temperature più basse, e disseminato punti informativi nei quali fare anche proselitismo.

All'azione di questi sindacati informali, si aggiunge quella dei sindacati tradizionali, tra cui Ugl Rider. Quest'ultimo è nato dall'adesione di Anar – Associazione Nazionale Autonoma dei Riders – all'Ugl. Anar difende sia il meccanismo retributivo dei fattorini attraverso il pagamento a cottimo sia l'inquadramento all'interno dello statuto autonomo del loro rapporto con le piattaforme¹⁵. È proprio su questi due aspetti che si differenzia dalle federazioni della logistica di Cgil, Cisl e Uil, le quali si sono altrettanto impegnate per farsi portatrici dei diritti dei ciclofattorini rivendicandone, a differenza dell'Ugl, la loro ricomprensione nell'alveo della subordinazione.

1.2 La timidezza francese

Se il panorama italiano restituisce l'immagine di una pluralità di attori del mercato consapevoli e dotati di un forte spirito di iniziativa, lo stesso non può dirsi nel caso francese. Il legislatore, molto presente e decisivo in questo Paese, nel 2019 è intervenuto tramite la l. 1428 nel cui art. 48 ha autorizzato il Governo a fissare, tramite ordinanza, le modalità di rappresentanza dei lavoratori autonomi che ricorrono alle piattaforme numeriche per l'esercizio della loro prestazione¹⁶. Questi, stante l'incertezza del loro *status*, sono stati ritenuti meritevoli di tutele da conquistare nel dialogo e nella rivendicazione dei loro diritti presso le piattaforme. Il Governo coglie l'opportunità e nel 2021 adotta l'ordinanza n. 484 “relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation”. Il testo in questione si pone in continuità con il cd. *rapport Frouin*¹⁷ che contiene una serie di proposte volte al miglioramento delle condizioni dei lavoratori delle piattaforme¹⁸. A questa prima ordinanza se ne è aggiunta un'altra, la n. 492 del 2022, “renforçant l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, portant organisation du dialogue social de secteur et complétant les missions de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi”, intervenuta a seguito della legge n. 139 del 7 febbraio 2022 che ha ratificato l'ordinanza precedente del 2021 e ha statuito che entro 9 mesi dalla sua

¹⁴ Ciò connota il fenomeno della cd. “dematerializzazione dell'impresa”. Si veda Cordella C., “Le relazioni sindacali nel settore del *food delivery*: la prospettiva interna”, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 1/2022, p. 6, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Relazione_rider_-_Costantino_Cordella.pdf

¹⁵ Per queste sue idee che si pongono in netta contrapposizione con le rivendicazioni generalmente avanzate dai fattorini, l'Anar è spesso etichettata come un sindacato di comodo. Si veda A. J. Avelli, *op. cit.*, p. 7.

¹⁶ Art. 48 co. 2 l. 1428/2019.

¹⁷ J.-Y. Frouin, “Réguler les plateformes numériques de travail”, *Rapport au Premier Ministre*, 1er décembre 2020, in https://medias.vie-publique.fr/data_storage_s3/rapport/pdf/277504.pdf

¹⁸ A. Charbonneau, “Vers une meilleure protection des travailleurs des plateformes après le rapport Frouin et l'Ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021 ?”, in *Actualité juridique de l'Institut du travail de Bordeaux*, 01/07/2021, p. 1, in <http://institutdutravail.u-bordeaux.fr/La-documentation/L-Actualite-juridique/L-Actualite-juridique-Juillet-2021>

promulgazione il Governo fosse autorizzato ad adottare misure finalizzate al completamento delle regole di organizzazione del dialogo sociale nell'ambito delle piattaforme¹⁹. L'ordinanza del 2022 risponde esattamente all'appello del legislatore e, in vista delle elezioni fissate a maggio dello stesso anno, si premura di chiarire le regole della negoziazione e i temi della negoziazione obbligatoria. Inoltre, introduce previsioni volte a rafforzare l'autonomia dei lavoratori nell'esercizio dell'attività come il miglioramento delle modalità con cui questi vengono informati sulla proposta della prestazione da svolgere: in particolare, a seguito della comunicazione della destinazione, viene accordato loro un termine ragionevole per decidere se accettare o meno l'incarico e vengono anche lasciati liberi di decidere l'itinerario da percorrere. Gli unici due settori a cui si applica la normativa introdotta dalle ordinanze sono, come in Italia, i fattorini che effettuano consegne con l'utilizzo di una bicicletta, uno scooter o un veicolo a tre ruote, i cd. *riders*, ma non solo: a questi si aggiungono anche gli autisti di una vettura per il trasporto di persone, i *chauffeurs VTC*²⁰. Si prevede che, per quanto riguarda le organizzazioni idonee a rappresentare questi lavoratori, esse siano i sindacati professionali che abbiano ad oggetto lo studio e la difesa degli interessi materiali e morali, individuali e collettivi, delle persone menzionate nel loro statuto²¹ e le loro unioni²²; a queste si aggiungono le associazioni costituite in conformità alle disposizioni della legge 1 luglio 1901 relative al contratto di associazione allorché la rappresentanza di questi lavoratori e la negoziazione delle convenzioni e degli accordi a questi applicabili rientri nel loro oggetto sociale²³. La rappresentatività di queste viene misurata tramite i sette indici previsti dall'art. L. 2121-1 C.t., pur con i necessari adattamenti: L'art. 2 dell'ordinanza del 2021 prevede le seguenti deroghe: la condizione di anzianità normalmente è di due anni, in questo caso è di uno, ma può essere anche di soli sei mesi per le prime due misurazioni della percentuale di voti raccolti; inoltre, al primo scrutinio può essere accettata anche la percentuale del 5% per riconoscere la rappresentatività dell'organizzazione. Per quanto riguarda la trasparenza finanziaria, questa è presunta per le organizzazioni create prima del 31 dicembre 2021²⁴. L'*audience* viene misurata ogni quattro anni e come valori utilizzati a questo fine vengono tenuti in considerazione, “nella misura del 30%, il numero dei lavoratori delle piattaforme che aderiscono all'organizzazione candidata rispetto al totale dei lavoratori dell'insieme delle piattaforme aderenti alle altre organizzazioni candidate per quel settore e, nella misura del 70%, l'ammontare dei ricavi generati dalle piattaforme che aderiscono alla data organizzazione

¹⁹ Art. 2 legge 139/2022.

²⁰ C. Dechristé, “Première étape vers une représentation et un dialogue social au sein des plateformes”, in *Dalloz actualité*, 29 avril 2021, p. 1.

²¹ Art. L. 2131-1 C.t..

²² Art. L. 2133-2 C.t..

²³ *Ordonnance n. 2021-484 du 21 avril 2021, Section 2 “Représentation des travailleurs indépendants recourant aux plateformes”*, *Sous-section 1*, che ha introdotto l'art. L. 7343-2 C.t.

²⁴ “Plateformes : une ordonnance parachève les règles du dialogue social”, in *Liaisons Sociales quotidien*, n. 18529, 11/04/2022, p. 2.

candidata rispetto al totale dei ricavi generati dalle piattaforme aderenti all'insieme delle altre candidate nel settore"²⁵ ex art. L. 7343-22 C.t..

Per misurare l'*audience syndicale* il governo prevede che venga organizzata un'elezione nazionale in un unico turno in cui il diritto di voto è esercitabile elettronicamente. I lavoratori, in questo modo, voteranno²⁶ – *rectius*: hanno votato – per un'organizzazione che, in seguito, affiderà il mandato della rappresentanza ad un numero di soggetti determinato tramite decreto²⁷. L'ordinanza del 2021 introduce anche un'autorità amministrativa *ad hoc*, denominata *Autorité des relations des plateformes d'emploi* (ARPE), incaricata della regolamentazione delle relazioni sociali tra le piattaforme e i lavoratori autonomi. Essa è posta sotto la supervisione del Ministero del Lavoro e dei Trasporti²⁸. Le missioni di cui viene onerata sono: l'organizzazione delle elezioni nazionali dei rappresentanti dei lavoratori autonomi dei predetti due settori²⁹; il finanziamento della formazione e dell'indennizzo da corrispondere ai rappresentanti; la protezione di questi contro le discriminazioni; l'accompagnamento e lo sviluppo del dialogo sociale; l'osservazione dell'attività delle piattaforme³⁰. Quest'autorità amministrativa si pone, quindi, come un arbitro che assicura la buona tenuta del gioco, ossia di tutto il processo di negoziazione tra le parti, dagli albori del riconoscimento della rappresentatività degli attori sino alla fase finale di conclusione del contratto.

2 La negoziazione di settore: i tentativi italiani e i primi passi francesi

Se, quindi, in Francia del fermento che ha portato ai negoziati un ruolo fondamentale è da riconoscere al legislatore che, fissando minuziosamente le indicazioni da seguire, ha fatto in modo

²⁵ “De nouvelles précisions sur la représentativité des organisations professionnelles de plateformes”, in *Liaisons Sociales quotidien*, n. 18574, 17/06/2022, p. 3.

²⁶ Per far parte del corpo elettorale attivo bisogna soddisfare la condizione di anzianità fissata a tre mesi di esercizio della prestazione nel settore interessato ex art. L. 7343-7 C.t.. Ogni lavoratore dispone di un unico voto anche qualora all'interno del medesimo settore abbia concluso contratti commerciali con più piattaforme.

²⁷ Il 25 aprile 2022 è stato adottato il decreto n. 651 “relativo al numero dei rappresentanti designati dalle organizzazioni rappresentative dei lavoratori delle piattaforme, alla loro formazione e alle loro ore di delegazione” che ha introdotto l'art. D. 7343-61 C.t. che recita così: “Chaque organisation syndicale ou association professionnelle reconnue représentative auprès des travailleurs de plateformes peut désigner trois représentants de manière simultanée en application de l'article L. 7343-12. Ces désignations sont effectuées en cours de cycle électoral tel que prévu à l'article L. 7343-5”, per cui “ogni organizzazione sindacale o associazione professionale riconosciuta come rappresentativa presso i lavoratori delle piattaforme può designare tre rappresentanti simultaneamente in applicazione dell'art. L. 7343-12. Queste designazioni sono effettuate nel corso del ciclo elettorale come previsto dall'art. L. 7343-5”.

²⁸ Art. L. 7345-1 C.t..

²⁹ L'Autorità provvederà ad informare gli elettori della tenuta dello scrutinio almeno due mesi prima attraverso la pubblicazione sul sito internet dedicato, si veda “Travailleurs des plateformes : un décret détermine les modalités d'organisation du scrutin”, in *Liaisons Sociales quotidien*, n. 18464, 10/01/2022, p. 3.

³⁰ Il quadro delle previsioni è stato completato e ulteriormente specificato dal decreto n. 650 del 25 aprile 22 “relativo alla protezione e alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori autonomi che ricorrono alle piattaforme per lo svolgimento della loro attività così come all'Autorità delle relazioni sociali delle piattaforme d'impiego”.

che il quadro risultante dal dialogo fosse ordinato e non vi fossero più negoziazioni parallele su uno stesso tema che puntano a risultati diversi e si fingono sordi l'uno rispetto all'altro. Lo stesso non può dirsi per il caso italiano. Ci si riferisce qui al ruolo delle *Unions*, al CCNL Rider e alle tre Confederazioni che rifiutano un compromesso e sono critici gli uni rispetto agli altri per quanto riguarda il riconoscimento della rappresentatività necessaria alla conclusione di un CCNL.

2.1 RUB e la Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano

Nell'ambito della mobilitazione delle *Unions*, un ruolo importante si è detto essere stato svolto dai moderni mezzi di comunicazione quali *chat* di *social media* per agevolare lo scambio tra i lavoratori che, proprio attraverso il servizio di messaggistica, si accordarono per scioperare per la prima volta il 13 novembre 2017 a Bologna a causa di una nevicata ingente che ostacolava la circolazione stradale e impediva, di conseguenza, l'espletamento in sicurezza della prestazione³¹. Infatti, tra le questioni più urgenti di cui i ciclofattorini si facevano – *rectius*: fanno – portatori c'erano proprio gli infortuni sul lavoro, vista l'assenza di un'assicurazione che li coprisse³². A questo primo sciopero ne seguì un altro, il 23 febbraio 2018 che ebbe come effetto una reazione molto dura delle piattaforme che introdussero modalità di funzionamento che peggioravano la situazione³³. Da ciò emerse, quindi, un atteggiamento non collaborativo delle committenti che si dimostravano chiuse rispetto alla possibilità di negoziare con i lavoratori accordi volti al miglioramento delle loro condizioni e al soddisfacimento delle loro rivendicazioni. Di questo se ne rese conto anche la stessa RUB che decise, allora, di cambiare strategia: bisognava puntare sull'opinione pubblica per arrivare ad influenzare le istituzioni statali. Iniziarono così manifestazioni nelle piazze in giornate significative³⁴ a cui si accompagnò la diffusione di informazioni sui *social network*. A maggio del 2018, a seguito di alcune lettere inviate al sindaco della città di Bologna, si arrivò alla “Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”³⁵, la quale rappresenta “il primo accordo territoriale metropolitano europeo sulla *gig economy*” e “nasce dall'ascolto delle rivendicazioni dei *riders* e dal percorso che ha coinvolto il Consiglio comunale e la Giunta per stendere una prima bozza di negoziazione con le piattaforme e con le organizzazioni sindacali”³⁶. Con questa sono state diverse le conquiste ottenute, tra cui: considerevoli incrementi salariali agganciati al CCNL della Logistica; indennità in caso di

³¹ R. Mancuso, “La voce di Riders Union Bologna”, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 1/2021, p. 2, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/RIDERS_UNION_BOLOGNA_roberto_mancuso.pdf

³² M. Marrone, *op. cit.*, p. 15.

³³ Vennero reclutati all'indomani dello sciopero più di 100 nuovi fattorini e si riformò il sistema di assegnazione dei turni con una ripartizione dei lavoratori in tre classi formate sulla base del *ranking* e per coloro che appartenevano all'ultima diventava impossibile la scelta del turno, ma dovevano unicamente coprire quelli scoperti.

³⁴ I riders decisero di manifestare il primo maggio e il 24 novembre 2017, giorno del *Black Friday*, visto il grande numero di persone che popolavano le strade in quelle occasioni.

³⁵ Testo della Carta in https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/06/CartaDiritti3105_web.pdf

³⁶ È quanto si legge dalle parole dell'assessore al Lavoro Marco Lombardo, in https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Comunicazione/Notizie_dai_Comuni/Bologna_Riders_firmata_la_Carta_dei_diritti_fondamentali

svolgimento della prestazione in condizioni particolari; la non discriminazione per ragioni politiche o sindacali; la disconnessione solo per giusta causa; l'assicurazione contro gli infortuni; il diritto al conflitto; il diritto alla disconnessione e la concessione di 10 ore annue retribuite per prendere parte alle assemblee sindacali. La Carta ha però omesso di pronunciarsi sulla natura giuridica del rapporto tra il *rider* e la piattaforma. L'art. 9 del testo rubricato "libertà di organizzazione sindacale" al co. 1 prevede che: "Tutti i lavoratori e collaboratori di piattaforme digitali godono del diritto di costituire e aderire ad un'organizzazione sindacale". L'accordo di Bologna venne sottoscritto anche dalle tre Confederazioni – Cgil, Cisl e Uil – ma, per quanto riguarda il lato delle piattaforme, unicamente start-up locali italiane vi aderirono. Tuttavia, affinché i vantaggi introdotti potessero davvero fare la differenza, sarebbe stato necessario che a sottoscriverla fossero soprattutto le grandi multinazionali, colossi del settore, che impiegavano il maggior numero di fattorini. Ma tutti questi sforzi non furono comunque vani: RUB riuscì nel suo intento di attirare l'attenzione della politica e, in particolare, dell'allora Ministro del Lavoro Luigi Di Maio che inizialmente propose di affrontare la questione in via legislativa inquadrando i *rider*s come subordinati. Tuttavia, a questa proposta seguì una dura reazione delle piattaforme³⁷, di conseguenza il Ministro decise allora di invertire la rotta e incoraggiare la negoziazione tra le parti sociali del settore. Nel giugno del 2018 si aprirono le trattative e, nel corso di queste, nacque Assodelivery, un'associazione formale datoriale. Le trattative in questione non portarono, però, ad alcun risultato così il governo tornò sulla linea di partenza ed intervenne con il d.l. 101/2019.

2.2 Il CCNL Rider e le sue criticità in fatto di rappresentatività

A seguito dell'intervento legislativo del 2019 in Italia, il 15 settembre 2020, a pochi giorni dalla scadenza per introdurre contrattualmente una disciplina derogatoria alla legge, ai sensi dell'art. 47 *quater* co. 1 d.lgs. 81/2015, è stato sottoscritto a Roma il primo Contratto Collettivo Nazionale d'Europa³⁸ che disciplina "l'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, c.d. rider"³⁹. L'articolo, infatti, recita così: "I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente". La spinta per

³⁷ Foodora minacciò di lasciare l'Italia nel caso in cui la norma fosse stata approvata. Si veda D. Di Vico, "Foodora: "Con il decreto Di Maio noi costretti ad abbandonare l'Italia"", in *Corriere della sera*, 16 giugno 2018, in https://www.corriere.it/economia/18_giugno_16/con-decreto-maio-saremmo-costretti-ad-abbandonare-l-italia-879a2cc6-71a3-11e8-8802-e09859fdb268.shtml

³⁸ F. P. Capone, "Ccnl rider: primo contratto collettivo in Europa per tutelare la categoria", in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n.1/2021, p. 2, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/PEZZO_CCNL_RIDER_PAOLO_CAPONE.pdf

³⁹ Contratto Collettivo Nazionale Rider 15 settembre 2020, in https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/09/CCNL-Rider-09_09_2020-def.docx.pdf. Si veda N. Quondamatteo, "Eppur si muove. Il difficile cammino della contrattazione collettiva nel settore del *food delivery*", in *Labour & Law Issues*, vol. 7 n. 1, 2021, p. 104, in <https://labourlaw.unibo.it/article/view/12977/12702>

la conclusione di un negoziato si deve, quindi, alla “coazione indiretta” operata dal legislatore⁴⁰. L'accordo in questione si è concluso tra Assodelivery, associazione che raggruppa il 90% delle piattaforme del settore del *food delivery*, e il sindacato Ugl Rider. Quasi ossessivamente, il contratto sottolinea che i *riders* sono dei lavoratori autonomi a partire proprio dal titolo, ma i riferimenti a tale categoria giuridica sono disseminati lungo tutto il *corpus*. L'accordo contiene poi diverse previsioni tese al miglioramento delle condizioni a cui i fattorini devono sottostare per lo svolgimento dell'attività. In particolare, le due questioni più care dei ricavi e della sicurezza vengono così affrontate: per quanto riguarda l'aspetto retributivo, si prevede un compenso minimo di €10 all'ora e delle indennità integrative in caso di svolgimento della prestazione di notte, durante giorni festivi o con condizioni metereologiche avverse⁴¹, inoltre, godranno di un premio di €600 ogni duemila consegne⁴²; in tema di sicurezza sul lavoro, si sancisce che le dotazioni di strumenti quali indumenti che consentano la visibilità del fattorino o i caschi siano a carico delle piattaforme le quali periodicamente provvederanno a sostituirli⁴³ e si prevedono anche coperture assicurative in caso di incidenti⁴⁴, anche ai danni di terzi⁴⁵. Gli artt. 4 e 29 rubricati, rispettivamente, “relazioni sindacali” e “diritti sindacali” hanno lo scopo di promuovere il dialogo sociale all'interno di questo settore, in particolare prevedendo che l'Ugl nomini 5 componenti della commissione paritetica, estendendo ai fattorini il diritto di associazione sindacale ex art. 39 Cost. e garantendo un numero di ore retribuite durante le quali i dirigenti sindacali designati possano svolgere i loro incarichi. Tuttavia, i dirigenti non vengono collettivamente eletti dai *riders*, come avviene per gli ordinari organi rappresentativi RSA e RSU, ma vengono designati dal sindacato stesso, riconsegnando un quadro rinnegatore della democrazia sindacale. Sicuramente, in tema di diritti sindacali accordati a questi lavoratori, il CCNL non risulta un compromesso soddisfacente.

Le critiche al contratto non hanno tardato ad arrivare da tutti i fronti in quanto la negoziazione del CCNL è avvenuta in parallelo all'attività delle Confederazioni e all'oscuro di queste e del Ministero del Lavoro.

Il Capo dell'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro, Giuseppe Bronzini, ha indirizzato, a due giorni dalla sua stipula, la Comunicazione n. 29 ad Assodelivery attraverso la quale ha mosso varie obiezioni al CCNL che è stato etichettato come “contratto-pirata”⁴⁶. A questa ha fatto

⁴⁰ Il legislatore ha previsto che, qualora le piattaforme non avessero concluso con contratto nazionale, ai *riders* si sarebbe applicato un accordo di un settore affine o equivalente, ex art. 47 *quater* co. 2 d.lgs. 81/2015. Si veda C. Cordella, *op. cit.* p. 3.

⁴¹ Art. 11 CCNL Rider.

⁴² Art. 13 CCNL Rider.

⁴³ Art. 14 CCNL Rider.

⁴⁴ Art. 16 CCNL Rider.

⁴⁵ Art. 17 CCNL Rider.

⁴⁶ C. Timellini, “In difesa della rappresentanza sindacale ... del lavoro che cambia”, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, Numero straordinario, 2020, p. 1377.

seguito la Circolare 17/2020⁴⁷. Le questioni che qui interessa analizzare riguardano la rappresentatività delle parti sociali⁴⁸. Innanzitutto, si rimprovera l'assenza del criterio della "maggiore rappresentatività comparata"⁴⁹ necessario alla stipula di un accordo che validamente possa derogare alla legge ex art. 47 *quater* co. 1 d.lgs. 81/2015⁵⁰. Con "sindacato comparativamente più rappresentativo" si intende l'organizzazione che, nel raffronto con le altre, risulti davvero rappresentativa dei bisogni dei lavoratori che riunisce ed è un concetto che ricorre nel caso in cui il legislatore deleghi al CCNL specifiche funzioni – come in questo caso la possibilità di derogare alle previsioni legislative – e, visto il principio del pluralismo sindacale che vige in l'Italia, come anche in Francia, qualora vi siano più CCNL per una medesima categoria, si rende necessario trovare quello applicabile. Il criterio a cui ricorrere è, dunque, quello della "maggiore rappresentatività comparata". Secondariamente il Ministero pone l'accento sulla formulazione letterale dell'art. 47 *quater* che, come si diceva, richiede che gli accordi siano stipulati "dalle organizzazioni sindacali"⁵¹. La preposizione articolata è declinata al plurale, ma il CCNL Rider è stato negoziato solo da Assodelivery, per il lato datoriale, e da Ugl, per quanto concerne la rappresentanza dei fattorini. Del resto, aggiunge la Comunicazione, per verificare la "maggiore rappresentatività comparata" serve avere un termine di paragone e in questo quadro, dal momento che gli attori sono solo uno per ciascun soggetto, non è possibile fare confronti⁵².

Anche i sindacati informali hanno etichettato come "pirata" l'accordo, e la rete nazionale Rider X i Diritti il 26 marzo 2021 ha organizzato il *no delivery day*. Dal lato delle piattaforme, invece, non tutte hanno salutato con favore l'adozione del contratto: Just Eat ha deciso di uscire da Assodelivery per adottare una linea d'intervento diversa: concludere un contratto aziendale nel

⁴⁷ M. Sarzana, "Dal food delivery diritti, tutele, opportunità di lavoro e sviluppo economico", in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 1/2021, p. 5, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/sarzana_Contributo_Assodelivery_per_Lavoro_Diritti_Europa.pdf

⁴⁸ Il Ministero critica anche la scelta dell'inquadramento nell'alveo dell'autonomia ritenendo che non si possa precludere al giudice il suo potere di riqualificazione del rapporto. Anche in Francia il legislatore aveva provato a tarpare le ali nello stesso senso al giudice in base a quanto originariamente previsto dall'ultimo comma dell'art. L 7342-9 C.t., tacciato poi di incostituzionalità dal *Conseil constitutionnel*. Si veda Conseil constitutionnel, décision n. 2019-749 DC, 20 décembre 2019, in https://www.senat.fr/fileadmin/Fichiers/Images/redaction_multimedia/2019/2019-Documents_pdf/20191223_CC_2019-794_DC_LOM.pdf

⁴⁹ La maggiore rappresentatività era servita fino al *referendum* del 1995 per selezionare le confederazioni legittimate a costituire RSA, mentre la maggiore rappresentatività comparata ancora oggi è funzionale a scegliere quale, tra i diversi contratti collettivi di una categoria, applicare. Ma, per quanto riguarda gli indici che permettono di evidenziare la sussistenza della maggiore rappresentatività, questi possono essere sovrapponibili a quelli della maggiore rappresentatività comparata, cioè il numero degli iscritti, la diffusione territoriale e l'abitudine nell'esercizio della negoziazione collettiva; si veda sentenza Corte Cost. 11/03/2015, n. 51, in <https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=2015&numero=51>

⁵⁰ Punto b) Comunicazione ministeriale 17/09/2020, in <https://www.cisl.it/wp-content/uploads/2020/09/Comunicazione%20n.29%20Ministero%20del%20Lavoro%20e%20Politiche%20Sociali.pdf>

⁵¹ F. Carinci, "Il C.C.N.L. sui collaboratori autonomi del 15 settembre 2020", in *il Lavoro nella giurisprudenza*, 11, 2020, p. 1052.

⁵² Punto c) Comunicazione ministeriale 17/09/2020.

quale assumere i *riders* come lavoratori subordinati, applicando loro il CCNL Logistica⁵³, integrato da due protocolli del 2018 e 2020 predisposti dalle federazioni della logistica di Cgil, Cisl e Uil in modo da renderlo aderente alla nuova categoria dei ciclofattorini. Tuttavia, tra le parti firmatarie di detti protocolli non si trovano nemmeno “le articolazioni delle grandi confederazioni che offrono assistenza anche ai lavoratori atipici ed autonomi”⁵⁴. Di conseguenza risulta ancora meno corretto applicare a questa nuova categoria di lavoratori un contratto che non sia stato costruito *ad hoc* per loro e, per di più, sia stato stipulato da organismi dei quali, non si dubita tanto della maggiore rappresentatività comprata, ma della “pura e semplice” rappresentatività.

Da ultima anche la giurisprudenza è intervenuta in materia con due pronunce che, attraverso percorsi distinti, arrivano alla medesima conclusione: la bocciatura del CCNL Rider. Il Tribunale di Firenze⁵⁵ viene adito dai sindacati dei lavoratori atipici dopo che questi si videro imporre da parte della piattaforma Deliveroo l’adesione al contratto collettivo in questione, pena la cessazione della collaborazione. Ugl Rider venne dichiarato un sindacato di comodo⁵⁶ e il CCNL un contratto pirata, di conseguenza alla piattaforma venne intimato di cessarne l’applicazione. Altra importante pronuncia viene restituita dal Tribunale di Bologna⁵⁷ il quale giunge alle medesime conclusioni del decreto fiorentino dichiarando l’Ugl Rider non sufficientemente rappresentativa stante l’utilizzo della preposizione “dalle” che farebbe presupporre l’esigenza di più firmatarie e intimando a Deliveroo di non applicare il contratto collettivo. Il giudice sostiene che “non sembra che il sindacato Ugl Rider sia in possesso di tali requisiti” di rappresentatività. “Il giudice non precisa né i confini della “categoria” cui quel “sembra” si riferisce, né i termini della comparazione: non una parola né tanto meno un dato sulla rappresentatività della Ugl Rider,

⁵³ L’aggancio al CCNL Logistica è di dubbia correttezza in quanto non sono mancate pronunce giurisprudenziali che hanno inquadrato i fattorini nei livelli contrattuali del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi. Si veda Trib. di Palermo 24/11/2020, n. 3570, in https://tribunale-palermo.giustizia.it/cmsresources/cms/documents/Sent._Trib._Palermo,_Sez._Lav.,_n._3570_del_24.11.2020.pdf

⁵⁴ P. Tosi, “La tutela dei *riders*, carenze legislative ed eccedenze interpretative”, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 1/2021, p. 19, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Saggio_I_riders_paolo_tosi.pdf

⁵⁵ Trib. ord. Firenze, sez. lav., decreto 9 febbraio 2021, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, II, 2021, p. 130.

⁵⁶ Il giudice fonda la sua tesi su cinque “elementi indiziari: i) la modalità “non pubblicizzata” di sottoscrizione del CCNL Rider, ii) l’assenza di un confronto con i *riders* nel merito del contratto, iii) l’assenza di vertenze collettive o individuali patrociniate dal sindacato, iv) il contenuto del CCNL in quanto analogo alla regolamentazione già prevista da Deliveroo e non corrispondente “ad una tutela dei lavoratori”, v) l’arenamento delle trattative con le altre OO.SS.”, E. Puccetti, “La stipulazione del CCNL Rider: da indice di rappresentatività ad indizio della natura di comodo del sindacato”, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 4/2021, p. 13, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Nota_Trib._Firenze.pdf

⁵⁷ Trib. Bologna, decreto 30 giugno 2021, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, II, 2021, p. 788.

ma neppure su quella dei sindacati concorrenti”⁵⁸. Questa motivazione, insomma, lascia insoddisfatti in quanto non fornisce né una reale valutazione né una soluzione⁵⁹.

Ciò che si rimprovera al CCNL Rider è la sua impossibilità di derogare alla legge in quanto le parti stipulanti sarebbero carenti del requisito della “maggiore rappresentatività comparata” nella categoria. Tuttavia, Assodelivery rappresenta il 90% delle piattaforme⁶⁰ e Ugl Rider non ha nulla da invidiare, in termini di numero di fattorini aderenti, alle federazioni delle tre Confederazioni. Ugl è, inoltre, un sindacato dotato della maggiore rappresentatività storica⁶¹, firmatario di diversi accordi collettivi, anche con le tre Confederazioni e, in omaggio al pluralismo sindacale, non lo si può ridurre a sindacato giallo⁶².

Vi è anche da aggiungere che nell’ordinamento italiano, a differenza di quello francese, non è presente una legge che con fermezza preveda al ricorrere di quali criteri un’organizzazione possa definirsi rappresentativa. Inoltre, le categorie lavorative vengono introdotte dal gioco delle parti che concludono contratti collettivi nazionali volti a regolarne i profili, e proprio al CCNL Rider si deve il merito di aver introdotto questa nuova categoria⁶³. Di conseguenza, solo una volta che più contratti saranno stati stipulati da diverse parti sociali, si potrà effettivamente verificare quali organismi siano rappresentativi.

2.3 L’apparentemente perfetto quadro francese

In Francia l’ordinanza del 2022 introduce nel codice del lavoro la sezione IV – del capitolo III che tratta del dialogo sociale del settore, del titolo IV dedicato ai lavoratori delle piattaforme, del libro III, della settima parte – consacrata all’“organisation du dialogue social et de la négociation

⁵⁸ P. Ichino, “Un “sembra” non basta”, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 3/2021, p. 2, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Ichino_Nota_a_Trib_Bologna_30VI21.pdf

⁵⁹ Sul punto si veda G. Fava, “Tribunale di bologna e CCNL Riders: un’analisi al di là di apodittiche prese di posizione”, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 3/2021, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/capra_LDE_-_Decreto_Trib_BO_riders.pdf

⁶⁰ La percentuale ora probabilmente è diminuita a seguito dell’uscita di Just Eat. Il dato è rinvenibile in https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/attachments/dossier/file_internets/000/007/501/Memorie_Assodelivery.pdf

⁶¹ Con “rappresentatività storica” si fa riferimento all’art. 19 lett. a) l. 300/1970 che prevedeva che: “Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell’ambito: a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale”. Il criterio per la costituzione di RSA da parte di associazioni era, quindi, il possesso della cd. rappresentatività storica, chiamata così perché basata sull’attività svolta dalle grandi confederazioni nel corso degli anni.

⁶² M. Tiraboschi, “Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico-sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accordo solleva”, in *Bollettino ADAPT*, 2020, p. 3, in https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/09/tiraboschi_noticias_cielo_n8_2020.pdf

⁶³ P. Ichino, “Contratto per i rider: è davvero “pirata”?, 21/09/2020 in <https://lavoce.info/archives/69553/contratto-per-i-rider-e-davvero-pirata/>

de secteur”⁶⁴. Viene, così, introdotta la possibilità di concludere accordi collettivi di settore per regolare le condizioni di lavoro, la remunerazione, le modalità di esercizio della prestazione, la formazione professionale, le garanzie sociali e le condizioni di rottura delle relazioni commerciali tra i lavoratori e le piattaforme.

La spinta alla negoziazione in entrambi i Paesi deriva, quindi, dal legislatore: ma se in Francia questo appare chiaro dalla lettura delle norme di nuova introduzione, in Italia ciò è lasciato sottinteso e lo si evince indirettamente dalla previsione per cui in assenza di un CCNL si applicheranno le norme. In entrambi i Paesi l'intervento legislativo sembrava l'unica soluzione per arrivare ad un negoziato, tuttavia le ragioni sono diverse: in Francia il problema è il disinteresse degli attori sociali; in Italia sono i troppi contrasti insanabili tra le parti.

Le norme francesi precisano che l'accordo deve essere negoziato e concluso da una o più organizzazioni rappresentative dei lavoratori che siedono al tavolo assieme ad una o più organizzazioni professionali rappresentative delle piattaforme. Per essere validi, gli accordi devono essere firmati almeno da un'organizzazione professionale delle piattaforme e da una o più organizzazioni dei lavoratori che alle elezioni abbiano raccolto più del 30% dei voti espressi indipendentemente dal numero dei votanti e a condizione che non sia stata manifestata, verso l'accordo, l'opposizione di una o più organizzazioni dei lavoratori che alle elezioni abbiano ottenuto più della maggioranza dei voti⁶⁵. Una volta stipulato, l'accordo ha, secondo le previsioni, durata determinata o indeterminata. Qualora le parti nulla abbiano statuito, il legislatore ha previsto che questo resti in vigore per cinque anni⁶⁶. Si può notare come le disposizioni francesi, a differenza di quelle italiane, non lascino nulla al caso: il CCNL Rider è stato bocciato anche perché stipulato da un'unica associazione per parte, allorché la norma prevede che siano conclusi “dalle organizzazioni”, e non “da una o più”. Se in Italia si fosse dato spazio e attenzione ad una legiferazione più precisa, forse la sorte del CCNL sarebbe stata diversa.

È stata introdotta nel *Code du travail* una norma che prevede di concludere almeno una volta all'anno un negoziato a livello di settore su una o più delle quattro tematiche previste dall'art. L. 7343-36 C.t. che vanno, quindi, a configurare la negoziazione obbligatoria. Esse sono: le modalità di determinazione dei redditi dei lavoratori, compreso il prezzo della loro prestazione di servizio; le condizioni di esercizio dell'attività professionale dei lavoratori, e soprattutto l'inquadramento del loro orario di lavoro, così come gli effetti degli algoritmi e dei cambiamenti che li colpiscono in relazione alle modalità di esecuzione delle prestazioni; la prevenzione dei rischi professionali ai quali i lavoratori possono essere esposti in ragione della loro attività così come i danni causati ai terzi; le modalità di sviluppo delle competenze professionali e di garanzia di carriere professionali. Vengono enumerati anche alcuni temi che possono fare l'oggetto di un'ulteriore negoziazione, definita come facoltativa, in modo tale da guidare le parti sociali nel dialogo, visto il loro scarso spirito d'iniziativa. Il codice ne cita tre all'art. L. 7343-37: le modalità di scambio di informazioni tra la piattaforma e i lavoratori concernenti l'organizzazione delle loro relazioni

⁶⁴ Le previsioni dell'ordinanza sono state ulteriormente sviluppate nell'ambito del decreto n. 1246 del 21 settembre 2022 “relativo all'organizzazione del dialogo sociale di settore per i lavoratori indipendente delle piattaforme di mobilità”.

⁶⁵ Art. L. 7343-29 C.t..

⁶⁶ Art. L. 7343-31 C.t..

commerciali; le modalità di controllo da parte della piattaforma dell'attività del lavoratore autonomo e della realizzazione della prestazione che gli compete, le circostanze che possono condurre a una rottura delle relazioni commerciali tra la piattaforma e il lavoratore autonomo così come le garanzie di cui l'interessato beneficia in questo caso rispetto alle disposizioni dell'art. L. 442-1 del codice del commercio; le prestazioni di protezione sociale complementare che rientrano nel campo degli articoli L. 911-1 e L. 911-2 del codice della sicurezza sociale.

L'applicazione degli accordi collettivi di settore conclusi dalle organizzazioni diviene obbligatoria per tutti i firmatari e per i membri delle organizzazioni firmatarie⁶⁷. Per rendere obbligatori gli accordi per ogni piattaforma e per ogni lavoratore del settore interessato è necessario procedere alla loro omologazione⁶⁸. Di questa viene incaricata l'ARPE su domanda delle organizzazioni stesse⁶⁹. L'ordinanza del 2021 prevede che le elezioni si svolgano ogni quattro anni, ma per i primi due scrutini viene previsto che se ne effettui un primo entro il 31 dicembre 2022 e un secondo due anni dopo. A seguito di tali disposizioni, dalle ore 13 del 9 maggio alle ore 13 del 16 maggio 2022⁷⁰ i 123.557 lavoratori di questi due settori sono stati chiamati ad esercitare il loro diritto di voto in occasione delle elezioni per individuare quali, tra le 16 organizzazioni candidate, fossero quelle rappresentative dei loro interessi. Per quanto riguarda il settore del trasporto di persone tramite veicoli, l'organizzazione che ha raccolto il maggior numero di consensi è risultata essere *Association des VTC de France* (42,81%), mentre per coloro che effettuano consegne di beni in testa si è classificata *Fédération nationale des autoentrepreneurs et micro-entrepreneurs* (28,45%)⁷¹. Inoltre, studi rivelano che, a differenza del caso italiano in cui tra i sindacati informali e quelli tradizionali c'è una reciproca sfiducia, in Francia tra loro vi è rispetto e collaborazione⁷². Tuttavia, il tasso di partecipazione al voto che è stato registrato delude sicuramente coloro che si battono

⁶⁷ Art. L. 7343-42 C.t..

⁶⁸ Art. L. 7343-49 C.t..

⁶⁹ Art. L. 7343-50 C.t..

⁷⁰ Secondo quanto disposto dall'art. 1, Arrêté du 10 janvier 2022 “relative al periodo di voto e alle candidature delle organizzazioni sindacali e delle associazioni per l'organizzazione dello scrutinio volto a misurare il consenso delle organizzazioni dei lavoratori che ricorrono per lo svolgimento della loro attività alle piattaforme menzionate all'art. L. 7343-1 C.t.”.

⁷¹ I lavoratori autonomi, infatti, non appartengono necessariamente ai sindacati tradizionali, ma piuttosto alle organizzazioni professionali dei lavoratori autonomi, i risultati delle elezioni lo confermano: nel settore del trasporto di persone gli storici sindacati – facenti parte del *club des cinq* – FO (Force ouvrière) e CFCT (Confédération française des travailleurs chrétiens) hanno ottenuto rispettivamente il 9,12% e l'8,84% di voti espressi; invece, nel settore del trasporto di merci se la CGT (Confédération générale des travailleurs) si è classificata seconda con il 27,28% di voti, la CFCT ha ottenuto il 4,30% e risultato ancora più scarso è stato totalizzato da FO con il 3,79%. Risultati pubblicati in “Travailleurs des plateformes : l'Arpe dévoile la liste des organisations atteignant le seuil de représentativité”, in *Liaisons Sociales quotidien*, n. 18555, 18/05/2022, p. 3.

⁷² P. Borghi, A. Murgia, M. Mondon-Navazo e P. Mezihorak, “Mind the gap between discourses and practices: Platform workers' representation in France and Italy”, in *European Journal of Industrial Relations*, 1-19, 2021, p. 10, in https://air.unimi.it/bitstream/2434/842900/2/EJIR_2021.pdf

– più di quanto non facciano i diretti interessati – per dare rilievo ai bisogni di questi lavoratori⁷³. Nel primo settore l'affluenza è stata del 3,91%, mentre per i ciclofattorini dell'1,83%⁷⁴.

Il 18 ottobre 2022 le organizzazioni rappresentative delle piattaforme che si occupano del trasporto di persone e le organizzazioni rappresentative dei loro lavoratori autonomi si sono riunite per concludere un primo negoziato dai temi molto ampi. I soggetti abordati sono tre dei quattro previsti dall'art. L. 7343-36 C.t., per i quali il legislatore richiede un accordo una volta all'anno su almeno una di dette tematiche. In questo caso le parti si sono concentrate sui ricavi generati dall'attività dei lavoratori, sulle loro condizioni di lavoro e sulla formazione che deve essere loro garantita.

Il 18 gennaio 2023 le organizzazioni rappresentative dei lavoratori autonomi e delle piattaforme del settore *VTC* hanno firmato il primo accordo che fissa il prezzo minimo della corsa a €7,65 netti. “Questa tariffa equivale ad un aumento del 27% del prezzo più basso finora praticato sul mercato”⁷⁵. Il 17 marzo è arrivata la sua tanto attesa omologazione da parte dell'ARPE che ha reso così l'accordo obbligatorio⁷⁶. Lo stesso 18 gennaio è stato concluso un altro accordo sempre in questo settore che ha previsto che ulteriori temi che saranno affrontati con priorità nel corso di quest'anno riguarderanno la disattivazione dei profili degli autisti e la trasparenza del funzionamento delle piattaforme⁷⁷.

2.4 Il fermento europeo

L'attuale Ministro del Lavoro francese, Olivier Dussopt, ha incoraggiato le parti ad agire rapidamente per la conclusione di questo agognato accordo previsto dalle due ordinanze per un motivo legato al quadro politico europeo. Infatti, la proposta di Direttiva del Parlamento europeo

⁷³ Le ragioni che si possono ipotizzare a sostegno di questi numeri deludenti risiedono nel fatto che queste siano state le prime elezioni in questo settore – per di più – di lavoratori classificati come autonomi e organizzate piuttosto rapidamente. Inoltre, il *turnover* nel settore è particolarmente elevato e l'età dei lavoratori non è così avanzata: statistiche mostrano che tra gli *under 30* il tasso di sindacalizzazione sia del 2,7%, si veda J.-C. Catalon, “« Plus vertigineuse » fut la chute de la syndicalisation”, in *Alternative Economique*, 18 janvier 2022, in <https://www.alternatives-economiques.fr/plus-vertigineuse-fut-chute-de-syndicalisation/00101962>

⁷⁴ A.-H. Pommier, “Les travailleurs des plateformes ont boudé leur election”, 16/05/2022, in <https://www.lefigaro.fr/social/travailleurs-des-plateformes-le-scrutin-est-clos-participation-tres-faible-des-livreurs-et-vtc-20220516>

⁷⁵ “Dialogue social dans le secteur des VTC : signature d'un accord fixant à 7,65 € le revenu minimum net par course”, in <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/dialogue-social-dans-le-secteur-des-vtc-signature-d-un-accord-fixant-a-7-65-eur>

⁷⁶ “Décision du 17 mars 2023 relative à l'homologation de l'accord du 18 janvier 2023 relatif au revenue minimal par course dans le secteur des plateformes VTC”, in https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2023/03/joe_20230322_0069_0028.pdf

⁷⁷ “Accord du 18 janvier 2023 relatif à la méthode et aux moyens de la négociation dans le secteur des plateformes VTC”, in <https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2023/02/Accord-de-methode-du-18-janvier-2022-.pdf>

e del Consiglio dell'8 dicembre 2021 “relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali” conteneva una presunzione di subordinazione per questi lavoratori al ricorrere di determinati indici⁷⁸. La Direttiva attualmente è in via di esaminazione e si stima che possa essere adottata in un breve periodo. Tuttavia, questa è stata modificata: la presunzione viene applicata solo “qualora una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali o un sindacato che agisce per conto o a sostegno di più persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, in conformità della legislazione e delle prassi nazionali, contesta la rispettiva classificazione in un procedimento amministrativo o giudiziario”⁷⁹ e le piattaforme possono contestarla adducendo gli elementi che si rendono necessari; gli indici di subordinazione al ricorrere dei quali operava la presunzione sono stati soppressi e sostituiti da altri che hanno lo scopo di guidare le piattaforme nella confutazione della subordinazione nei procedimenti predetti⁸⁰. Ad ogni modo, la Francia non sembra guardare con favore all'inquadramento dei lavoratori nella subordinazione, ragione per cui si chiede alle parti sociali

⁷⁸ L'art. 4 della proposta di Direttiva, prima dell'emendamento n. 84, rubricato “presunzione legale” al paragrafo 1 statuiva che: “Si presume che un rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale che controlla, ai sensi del paragrafo 2, l'esecuzione del lavoro e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma sia un rapporto di lavoro”. Al paragrafo 2 si precisava che il potere di controllo ai fini dell'operatività della presunzione si sostanzia al ricorrere “di almeno due dei seguenti elementi: a) determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello; b) obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro; c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici; d) effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori sostituiti; e) effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi”, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762&from=EN>. Si veda anche A. Donini, “Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme”, in *Labour & Law Issues*, vol. 8, n. 1, 2022, pp. 35-38, in <https://labourlaw.unibo.it/article/view/15107/14268>

⁷⁹ Art. 4, paragrafo 1, comma 1 bis, proposta di Direttiva, in https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301_IT.html

⁸⁰ Art. 5, paragrafo 3 bis, proposta di Direttiva: “Gli Stati membri garantiscono la possibilità di confutare la presunzione di cui all'articolo 4 dimostrando che la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali è un vero lavoratore autonomo in quanto sono soddisfatti entrambi i seguenti criteri: a) il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro quale definito dal diritto applicabile, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore nello Stato membro in questione, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, e la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali è esente da qualsiasi attività di controllo e direzione della piattaforma di lavoro digitale in relazione all'esecuzione del lavoro, sia in base al contratto per l'esecuzione del lavoro che di fatto; b) la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali è generalmente impegnata in un'attività commerciale, professionale o imprenditoriale avviata autonomamente la cui natura è analoga a quella cui è correlato il lavoro eseguito”. Si veda anche il paragrafo 3 ter.

uno sforzo in termini di rapidità ed efficacia nel prevedere una disciplina applicabile a questi che ne evidenzia le caratteristiche dell'autonomia e conferisca loro le dovute garanzie⁸¹.

Restando all'interno del panorama comunitario, si segnala la comunicazione della Commissione contenente gli "orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali", pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea il 30 settembre 2022⁸², nella quale si precisa che agli accordi conclusi tra lavoratori autonomi, che si trovano in una situazione assimilabile alla subordinazione, e le loro controparti non si applicherà l'art. 101 TFUE che "vieta gli accordi tra imprese che restringono la concorrenza all'interno del mercato interno"⁸³. L'articolo parla di "imprese" in senso ampio, ricomprendendo quindi "qualsiasi entità che esercita un'attività economica, a prescindere dallo *status* giuridico di detta entità e dalle sue modalità di finanziamento. Pertanto, i lavoratori autonomi, anche se si tratta di persone che esercitano un'attività in proprio, sono, in linea di principio, imprese nel senso dell'art. 101 TFUE, dal momento che offrono i loro servizi dietro corrispettivo in un determinato mercato ed esercitano la loro attività come operatori economici indipendenti"⁸⁴. Per fugare ogni dubbio in merito all'applicazione di tale normativa anche al caso dei *riders*, l'istituzione europea esplicitamente menziona "l'economia delle piattaforme online"⁸⁵ come campo in cui si sono sviluppate queste figure con un rapporto dall'ambiguo inquadramento. La Commissione fa di più: per chiarire ulteriormente come si dovranno applicare le linee guida, formula un esempio che vede come protagonisti proprio i *riders*⁸⁶.

3 Conclusioni

Il problema della rappresentatività è centrale: solo le organizzazioni che ne sono dotate possono efficacemente farsi carico delle istanze dei lavoratori ed essere attrici nel dialogo sociale.

In Francia il legislatore ha fissato degli indici misurabili⁸⁷ e, quindi, obiettivamente affidabili, per decidere in modo imparziale se un'organizzazione sia rappresentativa o meno. I risultati delle elezioni di maggio indette *ad hoc* combinati con il possesso dei requisiti minimi, hanno dato come risultato le sigle rappresentative a cui è stata indiscutibilmente accordata la rappresentatività,

⁸¹ "Travailleurs des plateformes : des négociations s'ouvrent dans le secteur de la conduite de VTC", in *Liaisons Sociales quotidien*, n. 18656, 20/10/2022, p. 1.

⁸² Comunicazione 2022/C 374/02 disponibile in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2022:374:FULL&from=IT>

⁸³ Comunicazione, Introduzione, paragrafo 3.

⁸⁴ Comunicazione, Introduzione, paragrafo 6.

⁸⁵ Comunicazione, Introduzione, paragrafo 8. Inoltre, nella parte rubricata "Accordi collettivi stipulati da lavoratori autonomi individuali paragonabili a lavoratori subordinati che esulano dall'ambito di applicazione dell'articolo 101 TFUE" viene dedicato il paragrafo 3.3 ai "Lavoratori autonomi individuali che lavorano tramite piattaforme di lavoro digitali".

⁸⁶ Comunicazione, Ambito di applicazione generale, Esempio 1.

⁸⁷ Art. L. 7343-22 C.t.

certificata dall’Autorità amministrativa che si occupa del settore: l’ARPE. In Italia, purtroppo, il legislatore è un grande assente in materia di dialogo sociale, di conseguenza non stupisce che anche in tema di rappresentatività sia rimasto silente. Le pronunce della giurisprudenza hanno tentato negli’anni di colmare questa lacuna arrivando da ultime a prevedere che la rappresentatività sia rinvenibile quando l’organizzazione, geograficamente molto diffusa, che conta un considerevole numero di aderenti, abbia partecipato attivamente alle trattative per la conclusione di un contratto collettivo, a scioperi e conflitti. Il caso, però, che qui interessa risulta complicato stante la novità e la peculiarità della situazione. Infatti, se sono sempre state le parti sociali a guadagnarsi da sole i propri spazi, il fenomeno è relativamente troppo recente per, allo stato attuale, tirare le somme. Inoltre, i sindacati dei *riders* si sono sviluppati nelle città, e ogni città ha una propria *Union*, pur esistendo il coordinamento nazionale Riders X i Diritti. V’è anche da aggiungere che la nuova organizzazione Ugl Rider è stata tacciata di assenza di rappresentatività con delle motivazioni inconsistenti, mentre, in Francia, pur avendo riscontrato una percentuale di votanti nettamente inferiore rispetto al numero degli aventi diritto al voto, l’assenza della previsione di un *quorum* non ha impedito alla fine di etichettare come rappresentative le sigle vincitrici.

L’atteggiamento generale italiano è quindi, un vicendevole ostacolarsi delle parti che negoziano di nascosto e, pur dicendosi pronte a trovare un compromesso, in realtà ad oggi ancora non lo si è raggiunto. Infatti, a seguito della bocciatura del CCNL di Assodelivery, l’11 novembre 2020 l’allora Ministra del Lavoro Nunzia Catalfo ha convocato ai tavoli negoziali le parti, ma ad oggi ancora nulla è stato fatto⁸⁸. Al contrario in Francia sembra che davvero si sia intenzionati a negoziare per trovare un accordo volto a farsi carico degli interessi dei lavoratori, concluso da organizzazioni che li rappresentino. Ma prima di esprimere qualsiasi giudizio, è necessario attendere la conclusione dei negoziati.

L’esempio francese restituisce un panorama più armonioso e ordinato a cui guardare anche al fine di farsi ispirare. Infatti, è auspicabile un intervento legislativo in Italia che vada a chiarire quali siano i criteri al ricorrere dei quali venga riconosciuta la rappresentatività di un’organizzazione in un dato settore e che tenga conto delle peculiarità della categoria dei *riders*. Pensare di applicare a questi il CCNL Logistica, settore che, pur affine, è distinto da questi, non sembra una soluzione perfettamente soddisfacente, non solo in termini di contenuto dell’accordo, ma anche in termini di rappresentatività dei fattorini da parte di quelle sigle firmatarie. Oltre al fatto che si è visto come la stessa giurisprudenza talvolta abbia proteso per un aggancio di tale categoria al CCNL Terziario.

Ad ogni modo, tra tutti gli indici che si possono individuare, l’organizzazione di elezioni finalizzate a misurare le preferenze dei lavoratori sembra la scelta migliore, in quanto espressione della democrazia sindacale nel suo senso più pieno. L’ultima parola dovrebbe spettare, quindi, ai lavoratori stessi che, esprimendo le loro preferenze, faranno emergere con chiarezza quali organizzazioni effettivamente siano dotate di sufficiente rappresentatività e, di conseguenza, in grado di svolgere efficacemente il dialogo per portare a conoscenza delle piattaforme le esigenze

⁸⁸T. Bocchi, “Riders: nei Contratti Collettivi risposte e tutele per il lavoro che cambia”, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n.1/2021, p. 6, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Articolo_riders_Segretaria_Uil_Tiziana_Bocchi.pdf

dei lavoratori e rivendicare i loro diritti. La parola dei lavoratori non può, infatti, essere messa in discussione.

Certo, i risultati dello scrutinio francese sono piuttosto deludenti. Su questo fronte bisognerebbe sensibilizzare di più i lavoratori tramite azioni di proselitismo. C'è da sperare che l'accordo di settore da poco concluso, e quelli che seguiranno, risultino agli occhi dei lavoratori davvero soddisfacenti e possano rappresentare per loro una spinta verso la partecipazione e l'interessamento alle relazioni collettive che trovano la maggiore espressione nel dialogo sociale.

Questa situazione, comunque, non è altro che lo specchio delle due realtà: in Francia i sindacati tradizionali sono davvero disposti a collaborare con le nuove organizzazioni emerse recentemente per rispondere ai bisogni dei nuovi lavoratori; in Italia, invece, i primi fanno ostruzionismo pur di fronte all'evidenza di *Unions* formate dall'aggregarsi di *riders* medesimi che rivendicano i propri diritti al di fuori di logiche contaminate dalla politica⁸⁹.

La negoziazione nel settore delle consegne a domicilio e, limitatamente al caso francese, anche del trasporto di persone, è stata fortemente incoraggiata dal legislatore in entrambi i Paesi. Per cui le strategie legislative risultano andare nello stesso senso, ma per motivi diversi: in Francia la cosa non stupisce in quanto si riscontra il tradizionale *modus operandi* della norma che offre un sostegno imprescindibile alle parti e le guida nel dialogo sociale; a ciò si aggiunga anche il timore di essere anticipati dalla Direttiva europea in corso di approvazione che, stante la sua formulazione originaria, avrebbe dovuto avere come esito quello di inquadrare i *riders* nella subordinazione, scelta che non è salutata con favore da questo Paese. In Italia, invece, il Governo si è trovato costretto ad anticipare gli attori della negoziazione in quanto erano stati riscontrati importanti disaccordi che impedivano di pervenire spontaneamente alla conclusione di un contratto. Si è visto, quindi, come il legislatore abbia coartato le parti a concludere un negoziato, dietro la "minaccia" altrimenti dell'applicazione della disciplina legale. Osservando, però, le due previsioni normative in tema di contrattazione collettiva in Italia e accordi di settore in Francia, ciò che emerge è una normazione imprecisa nel primo caso a cui si contrappone un'estrema chiarezza nel secondo.

Ponendo a raffronto le tematiche affrontate dall'accordo di Assodelivery con quelle che le parti si impegnano a trattare in Francia, emerge quanto segue: le organizzazioni si concentreranno sulle questioni legate ai ricavi, alle condizioni di lavoro e alla formazione dei lavoratori, che si è visto essere tre dei quattro temi della negoziazione obbligatoria; anche nel CCNL tra le questioni più calde vi sono il reddito e il miglioramento delle condizioni lavorative. Il merito di aver stabilito le tematiche della negoziazione viene attribuito in Francia al legislatore, in Italia alle parti stesse, a conferma della carenza di spirito di iniziativa e autonomia francese, a cui si contrappone il modo di vivere le relazioni collettive dell'altro Stato.

Stanti, comunque, gli esiti fallimentari della contrattazione in Italia, una volta conclusi gli accordi di settore francesi, le parti italiane, vista la coincidenza degli interessi rispetto ai temi da trattare, potrebbero trovare utili spunti guardando al modello francese.

⁸⁹ Ugl è un sindacato di destra, a differenza di Cgil e Cisl di sinistra e Uil al centro.

Negli ultimi due anni qualcosa si è mosso nel panorama comunitario per quanto riguarda la regolamentazione dei lavoratori delle piattaforme digitali. La manifestazione di interesse verso questi lavoratori a livello comunitario fa comprendere l'importanza della questione e conduce ad interrogarsi sulla possibilità di stipulare accordi internazionali.

Sono stati in particolare redatti due testi che si occupano della questione in maniera diversa: ci si riferisce alla citata proposta di Direttiva dell'8 dicembre 2021, che ha lo scopo di tutelare i lavoratori falsamente inquadrati come autonomi, e alle linee guida sull'applicazione del diritto della concorrenza agli accordi collettivi dei lavoratori autonomi, del 30 settembre 2022.

Ciò che emerge da tali previsioni è che, i lavoratori delle piattaforme saranno regolati da accordi collettivi efficaci solo qualora dimostrino effettivamente di non aver bisogno di essere ricondotti alla disciplina del lavoro subordinato per poter godere di diritti e tutele sufficienti. Di tali accordi collettivi, inoltre, non si dovrà temere la contrarietà rispetto alla disciplina comunitaria della concorrenza che vieta alle imprese – categoria che comprende i lavoratori autonomi – di concludere intese volte a fissare i prezzi delle prestazioni.

Le piattaforme molto spesso sono internazionali e quindi attive in diversi Paesi. Il funzionamento di una data applicazione e le conseguenti esigenze dei lavoratori sono le medesime per ogni Stato, a conferma di ciò si è osservato quali sono i temi più cari ai lavoratori che sono stati affrontati dalla negoziazione. Per questo motivo sarebbe auspicabile introdurre un coordinamento europeo delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori delle piattaforme di ciascun settore al fine di divulgare delle linee guida che orientino gli attori nell'ambito della contrattazione nazionale a livello di settore.

Bibliografia

Pubblicazioni

- Carinci F., “Il C.C.N.L. sui collaboratori autonomi del 15 settembre 2020”, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, 11, 2020.
- Dechrísté C., “Première étape vers une représentation et un dialogue social au sein des plateformes”, in *Dalloz actualité*, 29 avril 2021.
- “De nouvelles précisions sur la représentativité des organisations professionnelles de plateformes”, in *Liaisons Sociales quotidien*, n. 18574, 17/06/2022.
- La Tegola O., “Il conflitto collettivo nell’era digitale”, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 3, 2020.
- Lambertucci P., “La rappresentanza sindacale e gli assetti della contrattazione collettiva dopo il testo unico sulla rappresentanza del 2014: spunti di riflessione”, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I, 2014.
- “Plateformes : une ordonnance parachève les règles du dialogue social”, in *Liaisons Sociales quotidien*, n. 18529, 11/04/2022.
- Rota A., “Il *web* come luogo e veicolo: nuove frontiere della lotta sindacale”, in P. Tullini (a cura di), “*Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*”, Giappichelli, Torino, 2017.
- Santoro-Passarelli G., “Il lavoro mediante piattaforme digitali e la vicenda processuale dei riders”, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1, 2021.
- Timellini C., “In difesa della rappresentanza sindacale ... del lavoro che cambia”, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, Numero straordinario, 2020.
- “Travailleurs des plateformes : des négociations s’ouvrent dans le secteur de la conduite de VTC”, in *Liaisons Sociales quotidien*, n. 18656, 20/10/2022.
- “Travailleurs des plateformes : l’Arpe dévoile la liste des organisations atteignant le seuil de représentativité”, in *Liaisons Sociales quotidien*, n. 18555, 18/05/2022.
- “Travailleurs des plateformes : un décret détermine les modalités d’organisation du scrutin”, in *Liaisons Sociales quotidien*, n. 18464, 10/01/2022.
- Sitografia
- “Accord du 18 janvier 2023 relatif à la méthode et aux moyens de la négociation dans le secteur des plateformes VTC”, in <https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2023/02/Accord-de-methode-du-18-janvier-2022-.pdf>
- Avelli A. J., “Diritti per i riders”, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 1/2020, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Deliverance_Milano_Angelo_Junior_Avelli_Diritti_per_i_rider_1.pdf
- Bocchi T., “Riders: nei Contratti Collettivi risposte e tutele per il lavoro che cambia”, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n.1/2021, p. 6, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Articolo_riders_Segretaria_Uil_Tiziana_Bocchi.pdf
- Borghi P. e Murgia A., “Struggling for alternative social imaginaries. A focus on Italian organisations representing food delivery platform workers”, in *Etnografia e ricerca qualitativa*, 2, maggio-agosto 2022, in https://iris.unimore.it/bitstream/11380/1286904/1/Borghi2022_Struggling%20for%20alternative%20social%20imaginaries_ERQ%20pre%20print%20repository%20copy.pdf
- Borghi P., Murgia A., Mondon-Navazo M. e Mezihorak P., “Mind the gap between discourses and practices: Platform workers’ representation in France and Italy”, in *European Journal of Industrial Relations*, 1-19, 2021, in https://air.unimi.it/bitstream/2434/842900/2/EJIR_2021.pdf
- Capone F. P., “Ccnl rider: primo contratto collettivo in Europa per tutelare la categoria”, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n.1/2021, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/PEZZO_CCNL_RIDER_PAOLO_CAPONE.pdf
- Catalon J.-C., “« Plus vertigineuse » fut la chute de la syndicalisation”, in *Alternative Economique*, 18 janvier 2022, in <https://www.alternatives-economiques.fr/plus-vertigineuse-fut-chute-de-syndicalisation/00101962>
- Charbonneau A., “Vers une meilleure protection des travailleurs des plateformes après le rapport Frouin et l’Ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021 ?”, in *Actualité juridique de l’Institut du travail de Bordeaux*, 01/07/2021, in <http://institutdutravail.u-bordeaux.fr/La-documentation/L-Actualite-juridique-Juillet-2021>

- Cordella C., “Le relazioni sindacali nel settore del *food delivery*: la prospettiva interna”, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 1/2022, in [https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Relazione_rider - Costantino_Cordella.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Relazione_rider_-_Costantino_Cordella.pdf)
- “Décision du 17 mars 2023 relative à l’homologation de l’accord du 18 janvier 2023 relatif au revenu minimal par course dans le secteur des plateformes VTC”, in https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2023/03/joe_20230322_0069_0028.pdf
- “Dialogue social dans le secteur des VTC : signature d’un accord fixant à 7,65 € le revenu minimum net par course”, in <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/dialogue-social-dans-le-secteur-des-vtc-signature-d-un-accord-fixant-a-7-65-eur>
- Di Vico D., “Foodora: “Con il decreto Di Maio noi costretti ad abbandonare l’Italia””, in *Corriere della sera*, 16 giugno 2018, in https://www.corriere.it/economia/18_giugno_16/con-decreto-maio-saremmo-costretti-ad-abbandonare-l-italia-879a2cc6-71a3-11e8-8802-e09859fdb268.shtml
- Donini A., “Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme”, in *Labour & Law Issues*, vol. 8, n. 1, 2022, in <https://labourlaw.unibo.it/article/view/15107/14268>
- Fava G., “Tribunale di bologna e CCNL Riders: un’analisi al di là di apodittiche prese di posizione”, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 3/2021, in [https://www.lavorodirittieuropa.it/images/capra_LDE - Decreto Trib. BO_riders.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/capra_LDE_-_Decreto_Trib._BO_riders.pdf)
- Ichino P., “Contratto per i rider: è davvero “pirata”?”, 21/09/2020 in <https://www.lavoce.info/archives/69553/contratto-per-i-rider-e-davvero-pirata/>
- Ichino P., “Un “sembra” non basta”, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 3/2021, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Ichino_Nota_a_Trib_Bologna_30VI21.pdf
- Lakhani T. e Tapia M., “Organizing the Fragmented Unorganized. An examination and history of the fast food movement”, in *Perspectives on Work*, vol. 18, n. 1, 2014, in <https://www.jstor.org/stable/24572611>
- Mancuso R., “La voce di Riders Union Bologna”, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 1/2021, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/RIDERS_UNION_BOLOGNA_roberto_mancuso.pdf
- Marrone M., “Rights against the machines! Food delivery, piattaforme digitali e sindacalismo informale”, in *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. 1, 2019, in <https://labourlaw.unibo.it/article/view/9602/9377>
- Pacella G., “Le piattaforme del *food delivery* in Italia: un’indagine sulla nascita delle relazioni industriali”, in *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. 2, 2019, in <https://labourlaw.unibo.it/article/view/10232/10117>
- Perulli A., “Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i *rider* autonomi”, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, 410/2020, in <http://aei.pitt.edu/102759/1/410.pdf>
- Pommier A.-H., “Les travailleurs des plateformes ont boudé leur election”, 16/05/2022, in <https://www.lefigaro.fr/social/travailleurs-des-plateformes-le-scrutin-est-clos-participation-tres-faible-des-livreurs-et-vtc-20220516>
- Puccetti E., “La stipulazione del CCNL Rider: da indice di rappresentatività ad indizio della natura di comodo del sindacato”, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 4/2021, in [https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Nota_Trib. Firenze.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Nota_Trib._Firenze.pdf)
- Quondamatteo N., “Eppur si muove. Il difficile cammino della contrattazione collettiva nel settore del *food delivery*”, in *Labour & Law Issues*, vol. 7 n. 1, 2021, in <https://labourlaw.unibo.it/article/view/12977/12702>
- Sarzana M., “Dal food delivery diritti, tutele, opportunità di lavoro e sviluppo economico”, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 1/2021, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/sarzana_Contributo_AsoDelivery_per_Lavoro_Diritti_Europa.pdf
- Scarpelli F., “Rappresentatività e contrattazione tra l’accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore”, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, 127/2011, in <http://aei.pitt.edu/103116/1/127.pdf>
- Tassarini A. e Maccarone V., “The mobilisation of gig economy couriers in Italy: some lessons for the trade union movement”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, issue 3, 2017, in <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/1024258917713846>
- Tiraboschi M., “Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico-sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accordo solleva”, in *Bollettino ADAPT*, 2020, in https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/09/tiraboschi_noticias_cielo_n8_2020.pdf

Tosi P., “La tutela dei *riders*, carenze legislative ed eccedenze interpretative”, in *Lavoro Diritti Europa*, LDE, n. 1/2021, in https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Saggio_I_riders_paolo_tosi.pdf