

Tribunale Civile di Milano  
Sezione specializzata in materia di impresa  
Ricorso ex art. 840 sexiesdecies c.p.c.

**Nidil Cgil Palermo** (cf: 80031690821) in persona del Segretario Generale, Sig. Andrea Gattuso, **Filcams Cgil Palermo** (cf: 80054880820) in persona del Segretario Generale, Sig. Gaetano Bonavia e **Filt Cgil Palermo** (cf: 97226690820) in persona del Segretario Generale, Sig. Giuseppe Aiello in proprio e quali mandatarie giusta procura per rogito notar Fabrizia Amalfi Rep. 1118 del 28 luglio 2021 in atti del **Sig. Antonio Pezzulla** nato a Gagliano del Capo (LE), il 12.09.1983 (c.f.:PZZNTN83P12D851T) residente in Palermo, Via Mariano Stabile, 72 ed ivi elettivamente domiciliato presso lo studio dell'Avv. Giorgia Lo Monaco (c.f.: LMNGRG78C52G273R), Via Fiume, 6 90133 che lo rappresenta e difende unitamente e disgiuntamente all'Avv. Maria Matilde Bidetti (c.f.: BDTMMTA6052I55J), all'Avv. Carlo de Marchis Gómez (cf: DMRCRL64E02G702F) e all'Avv. Sergio Vacirca (c.f. VCRSRG47T21H501A). Ai fini delle comunicazioni e delle notificazioni si indicano quale indirizzo pec:

giorgialomonaco@pec.it  
mariamatildebidetti@ordineavvocatiroma.org  
carlodemarchis@ordineavvocatiroma.org  
segiovacirca@ordineavvocatiroma.org

- Ricorrente

contro

**Deliveroo Italy s.r.l.**, (c.f. 09214970965) in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con sede in Milano, Via Carlo Bo, 11

**Pec:** deliveroo@legalmail.it

- Resistente

e nei confronti di

**Pubblico Ministero** *pro tempore* presso il Tribunale di Milano

**Pec:** affaricivili.procura.milano@giustiziacert.it

- Litisconsorte *ex lege*

ooOOoo

**Oggetto della domanda:** richiesta di inibitoria del comportamento lesivo di interessi omogenei di una pluralità di soggetti ed enti relativo all'illegittimo trattamento economico imposto dalla convenuta ai cd *rider* a decorrere dal 30 giugno 2021 in chiave sostitutiva della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa dei settori affini con richiesta di applicazione dell'art. 614 - bis c.p.c. con riferimento alle misure idonee ad eliminare o ridurre gli effetti delle violazioni accertate.

ooOOoo



## Sommario

Allegazioni in fatto e capitolato probatorio .....	2
Condizioni economiche imposte da Deliveroo Italy s.r.l. ai <i>rider</i> .....	2
Condizioni economiche per i <i>rider</i> etero organizzati od occasionali previste dal d.lgs 15 giugno 2015 n. 81 novellato dal d.l. 101/19 e dal CCNL Ugl Rider .....	5
Comparata maggiore rappresentatività delle organizzazioni sindacali Nidil Cgil, Filt Cgil e Filcams Cgil rispetto alla UGL Rider nonché dei soggetti firmatari della contrattazione collettiva “affine” del settore Logistica e Trasporti e del settore Terziario Distribuzione e Servizi.....	8
Modalità di svolgimento del rapporto di lavoro dei <i>rider</i> della convenuta.....	14
Rapporto di lavoro tra il Sig. Antonio Pezzulla e Deliveroo Italy s.r.l.....	21
Ammissibilità della domanda .....	22
Individuazione dei titolari dell’interesse leso omogeneo a quello del Sig. Pezzulla e a quello delle organizzazioni sindacali ricorrenti .....	23
Illegittimità dell’applicazione del CCNL Ugl Rider da parte di Deliveroo Italy s.r.l.....	28
Misure richieste .....	30
Conclusioni .....	31
Mezzi istruttori.....	32

ooOOoo

### **Allegazioni in fatto e capitolato probatorio**

#### **Condizioni economiche imposte da Deliveroo Italy s.r.l. ai *rider***

1. Deliveroo Italy s.r.l. è una azienda multinazionale operante in Italia dal 2015 ([doc. 01](#)) con il marchio “Deliveroo” nel settore delle consegne del cibo a domicilio per conto di aziende convenzionate ([doc. 01 bis](#)) che opera sul territorio nazionale con un organico assunto con contratto di lavoro subordinato di oltre 150 lavoratori ([doc. 01 ter](#)) che gestiscono una rete di oltre 8.000 *rider*, coordinata dalla divisione “*operation*” composta da 4 gruppi di lavoro (teams) che curano ogni fase della consegna affidata ai *rider*. (comunicazione, previsioni sulla domanda, supporto ai *rider* per questioni non in tempo reale (live) e inserimento di nuovi *rider*. La società svolge il servizio di consegna in via diretta, opera nel mercato come una



mera piattaforma di mediazione<sup>1</sup> e non può realizzare il suo reale oggetto sociale consistente nel trasporto del cibo senza la rete dei *rider* in quanto la suo organico composto da lavoratori subordinati si limita a “gestire” i ciclofattorini che curano la consegna del cibo su incarico della convenuta.

2. Il ricorrente svolge a decorrere da ottobre 2019 ([doc. 02](#)), analogamente ad altri 8.000 ciclofattorini (i cd *rider*) appartenenti alla rete gestita dalla società convenuta, attività di consegna a domicilio di beni (per lo più di carattere alimentare) sulla base di modelli *standard* predisposti da Deliveroo.

3. Fino al 2 novembre 2020 la società convenuta applicava ai *rider* condizioni economiche legate alla consegna dei beni unilateralmente imposte e regolava il rapporto sulla base degli accordi *standard* che prevedevano un impiego dei *rider* come lavoratori autonomi sia sotto forma di rapporti di collaborazione sia con la forma della partita iva.

4. A decorrere dal 3 novembre 2020 la convenuta ha applicato ai propri *rider* le condizioni economiche previste dal CCNL Ugl Rider sottoscritto il 15 settembre 2020 dalla sua associazione di categoria (Assodelivery) con una sola organizzazione sindacale non rappresentativa UGL ([doc. 03](#)).

5. Al fine imporre le nuove condizioni economiche la convenuta ha risolto tutti i contratti di lavoro in corso imponendo ai *rider* quale condizione imprescindibile per proseguire le attività di consegna la sottoscrizione del nuovo modello di contratto *standard* che recepisce il CCNL Ugl Rider. Nella comunicazione *standard* contenente il nuovo modello di contratto, inoltrata il 2 ottobre 2020, a tutti i *rider*, Deliveroo informava che “*Se non firmerai il nuovo contratto di collaborazione entro il 2 novembre, a partire dal giorno 3 novembre non potrai più consegnare con Deliveroo poiché il tuo contratto non sarà più conforme alla legge. Se non desideri continuare a consegnare con Deliveroo secondo i termini previsti dal CCNL, questa e-mail costituisce il preavviso formale della risoluzione del tuo attuale contratto che terminerà il giorno 2 novembre 2020. Fino ad allora, potrai continuare a lavorare in base al tuo contratto esistente.*” ([doc. 04](#)).

6. Il messaggio è stato reiterato a pochi giorni dalla scadenza dalla società convenuta che ha ribadito “*come già sai, a partire dal 3 novembre entrerà in vigore il nuovo CCNL e per continuare la tua collaborazione con Deliveroo è necessario firmare un nuovo contratto*”, ([doc. 04 bis](#))

7. Il ricorrente, analogamente alla quasi totalità dei *rider* della convenuta, ha dovuto accettare le nuove condizioni di lavoro imposte ed ha quindi sottoscritto il nuovo modello di contratto *standard* per continuare a lavorare ([doc. 05](#)).

8. L'imposizione delle nuove condizioni di lavoro è stata immediatamente contestata dal Ministero del Lavoro che, con nota del 17

---

<sup>1</sup> cfr Corte Giustizia Unione Europea Asociación Profesional 20 dicembre 2018 Élite Taxi/Uber Systems Spain, S.L. (C-434/15).



settembre 2020, ha rilevato l'inidoneità del contratto collettivo formulando censure sui suoi contenuti nonché sulla rappresentatività dell'organizzazione firmataria rispetto alle previsioni normative imposte dal d.lgs 81/15 ([doc. 06](#)). A tal presa di posizione seguiva la circolare ministeriale del 19 novembre 2020 ([doc. 07](#)).

09 bis) Il Tribunale Amministrativo del Lazio con sentenza 3 agosto 2021 n. 1075 nel respingere l'impugnativa promossa da Assodelivery avverso la circolare ministeriale 17 del 19 novembre 2020 ha respinto il ricorso affermando in particolare che *“a prescindere dal fatto che l'organizzazione sia una sola (..) la parte contrattuale deve essere maggiormente rappresentativa. E la ricorrente non ha fornito questa prova. Peraltro, la tutela dei rider è esplicitamente assunta tra i tra i fini di tutela che le organizzazioni adenti a Cgil, Cisl e Uil si sono date, insieme alle rappresentanze del sindacalismo autonomo di base, nell'ambito di quella categoria merceologica, secondo un a scelta libera di determinazione del perimetro dell'azione rappresentativa contrattuale”*. ([doc. 07 bis](#))

9. Alcuni *rider* hanno promosso azioni giudiziarie sostenute dalle associazioni sindacali ricorrenti al fine di evidenziare il carattere discriminatorio di tale *modus operandi*. Il Tribunale di Palermo, in un giudizio promosso ai sensi dell'art. 5 del d.lgs 216/03 nei confronti di una azienda associata ad Assodelivery<sup>2</sup> che aveva effettuato la medesima condotta descritta nei capitoli che precedono dichiarava con ordinanza del 12 aprile 2021 il carattere discriminatorio per motivi sindacali della risoluzione del rapporto ([doc. 07 ter](#))

10. Le organizzazioni sindacali Nidil Cgil, Filcams Cgil e Filt Cgil hanno promosso innanzi al Tribunale di Bologna un ricorso per condotta antisindacale nei confronti della società convenuta ([doc. 08](#)) conclusosi recentemente con ordinanza del 30 giugno 2021 con il quale è stato imposto alla società di astenersi dall'applicare il CCNL Ugl Rider ([doc. 09](#))

11. Con detto provvedimento il Tribunale di Bologna ritenuta l'inidoneità del CCNL sottoscritto dalla organizzazione UGL Rider a derogare alle norme di cui al d.lgs 81/15, ha disposto *“Accerta e dichiara l'illegittimità dell'applicazione ai riders, da parte di Deliveroo Italy s.r.l., del contratto sottoscritto da UGL Rider ed ordina a Deliveroo Italy s.r.l. di astenersi dall'applicare detto accordo ai propri riders.”*

12. La società convenuta nonostante il provvedimento adottato dal Tribunale di Bologna ha continuato ad applicare a tutti i *rider* al di fuori del circondario del Tribunale di Bologna, il CCNL Ugl Rider e continua a richiamare nelle comunicazioni ufficiali rivolte ai suoi ciclofattorini detto contratto come parametro per le condizioni economico - normative. ([doc. 10](#))

---

<sup>2</sup> Il suo rappresentante, dott. Sarzana, coincide con il General Manager della società convenuta. Gli altri componenti del Consiglio Direttivo rivestono ruoli chiave nelle multinazionali del food delivery. Il consiglio direttivo di Assodelivery è, infatti, composto da General Manager di Deliveroo, da un Manager di Glovo, dal Country Manager di Just Eat e dal Politic policy manager di Uber Eats oltre che dal fondatore e General Manager di Social Food, azienda italiana che opera nel bacino del mediterraneo.



## Condizioni economiche per i rider etero organizzati od occasionali previste dal d.lgs 15 giugno 2015 n. 81 novellato dal d.l. 101/19 e dal CCNL Ugl Rider

13. Su sollecitazione delle organizzazioni sindacali il Legislatore ha introdotto a fine 2019 una specifica normativa in favore dei rider emanando il d.l. 101/19 convertito in legge 2 novembre 2019 n. 128 che garantisce ai lavoratori autonomi etero organizzati anche su piattaforma, di cui all'art. 2 del d.lgs 81/15, l'integrale estensione delle norme a tutela del lavoro subordinato e contestualmente ha introdotto nel medesimo decreto legislativo il capo Vbis che prevede *"livelli minimi di tutela per i 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"* in favore dei lavoratori autonomi non etero organizzati.

14. Come rilevato dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 17 del 19 novembre 2020 *"l'attività lavorativa dei ciclo fattorini delle piattaforme digitali trova la propria disciplina nel corpo del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81, come modificato e integrato dalla legge 2 novembre 2019 n. 128, di conversione del decreto legge n. 101 dello stesso anno. (...) La legge n. 128/2019 attribuisce ai cd rider tutele differenziate a seconda che la loro attività sia riconducibile alla nozione generale di etero organizzazione di cui all'art. 2 del d.lgs n. 81/2015 ovvero a quella dettata dall'art. 47 bis dello stesso decreto con specifico riferimento ai ciclo fattorini autonomi; fatta salva, ricorrendone i presupposti, secondo i generali criteri di accertamento l'applicabilità della fattispecie di cui all'art. 2094 c.c."*.

15. Con riferimento ai rider etero organizzati, regolati dall'art. 2 del d.lgs 81/15, la *"norma garantisce l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato (come confermato dalla sentenza n. 1663 del 2020 della Corte di Cassazione), salvo che esistano accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore"* .

16. I rider etero organizzati hanno, quindi, diritto, sulla base della cd norma di disciplina contenuta dall'art. 2 del d.lgs 81/15 all'integrale applicazione della normativa del lavoro subordinato (cfr quanto sancito dallo specifico arresto della Corte di Cassazione, 24 gennaio 2020 n. 1663<sup>3</sup>) salvo il rapporto venga diversamente regolato da *"accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"* (art. 2, 2° co. lett. a) d.lgs 81/15).

17. La circolare precisa, inoltre, che *"nelle ipotesi in cui, invece, i riders lavorino in mancanza delle condizioni di subordinazione e dei requisiti previsti dall'art. 2 si applicherà il capo V bis. Ciò accade in particolare, qualora essi svolgano una prestazione di carattere occasionale ossia priva del carattere della"*

---

<sup>3</sup> La Corte di Cassazione ha infatti precisato con riferimento a tali rapporti di lavoro che *"quando l'etero-organizzazione, accompagnata dalla personalità e dalla continuità della prestazione, è marcata al punto da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente, si impone una protezione equivalente e, quindi, il rimedio dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato. (...) la norma non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile, che non potrebbe essere affidata ex post alla variabile interpretazione dei singoli giudici."*



*continuità richiesto dall'art. 2 come necessario requisito per integrare la fattispecie dei rapporti di collaborazione organizzati dal committente. (..) A questi "lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui .. attraverso piattaforme anche digitali", la legge garantisce nel capo V bis del d.lgs 81/15, un corredo rilevante di diritti, che costituiscono peraltro, i limiti minimi di tutela. (..) Per ciò che attiene al compenso, l'art. 47 quater primo comma, demanda ai contratti collettivi la facoltà di definire i criteri di determinazione del compenso complessivo, che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente. Il secondo comma stabilisce, poi, che in mancanza della stipula di tali contratti, i rider non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale." (cfr infra doc. 07)*

L'art. 47 quater del d.lgs 81/15 ha quindi previsto per tali rapporti contrattuali che i rider *"non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito 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"*. Anche in questo caso la previsione ha carattere suppletivo e trova applicazione in assenza di sottoscrizione di *"contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale"*.

18. In sede di conversione del d.l. 101/19 il Legislatore ha stabilito un periodo di moratoria prevedendo che l'applicazione dell'art. 47 quater, 2° co. d.lgs 81/15 avvenga *"decorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto"* ovvero il 3 novembre 2020<sup>4</sup>.

19. IL Ministero del Lavoro nel promuovere le trattative per la stipula del CCNL convocava le organizzazioni sindacali della Cgil, unitamente a Cisl e Uil e Assodelivery. ([doc. 10bis](#)) Nel corso delle trattative valutate positivamente dal Ministro del Lavoro, on Catalfo ([doc. 10 ter](#))<sup>5</sup>, l'associazione rappresentativa delle multinazionali del settore stipulava in segreto il 15 settembre 2020 un accordo con una sola organizzazione sindacale non rappresentativa e non convocata al ministero del lavoro per la negoziazione (Unione Generale dei Lavoratori).

20. Il CCNL Ugl Rider introduce relevantissime deroghe alla contrattazione affine sottoscritta dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

21. Una valutazione comparativa tra il trattamento assicurato dal CCNL Ugl Rider e quello imposto da Deliveroo Italy s.r.l. e quello previsto

---

<sup>4</sup> La legge di conversione del d.l. 3 settembre 2020 n. 101 è stato convertito con legge 2 novembre 2019 n. 128 pubblicata in Gazzetta Ufficiale il giorno 3 novembre 2019.

<sup>5</sup> Si legge nel *twitter* del ministro *"sono certa che con un dialogo aperto e costruttivo fra le parti sociali si potrà giungere alla stipula di un accordo in grado di assicurare ai rider un quadro di tutele certe ed effettive e, al contempo, garantire una genuina concorrenza in un settore in costante evoluzione. Come Ministro seguirò attentamente il cammino di questo confronto, assicurandomi che porti alla definizione di un'intesa positiva per tutti i soggetti coinvolti"*.



dalle discipline affini (CCNL logistica e CCNL terziario, distribuzione e servizi cfr *infra* doc. 15, 18) stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative fa emergere le rilevanti differenze di compenso come da tabella comparativa di seguito riportata:

Istituto	d.lgs 81/15	CCNL Logistica rider	CCNL Terziario, distribuzione servizi	CCNL UGL Rider	Condizioni Deliveroo
Tipo di Compenso	Divieto di cottimo	compenso orario legato al tempo di presenza sul lavoro	Compenso orario legato al tempo di presenza sul lavoro	Compenso orario legato al tempo di sola effettiva consegna	Compenso orario legato al tempo della sola effettiva consegna
Importo	Riferimento ai parametri dei settori affini	€ 11,38 <sup>6</sup>	€ 10,50 <sup>7</sup>	€ 10,00 tempo effettivo riparametrato se inferiore alla consegna	€ 11,00 tempo effettivo riparametrato se inferiore alla consegna
Maggiorazione notturna	10%	Varia da 50% a 65%	50%	10%	non previsto
Maggiorazione festiva	10%	50%	30%	10%	non previsto
Ferie	Richiamo contrattazione collettiva affine	26 giorni	26 giorni	nulla	nulla
Riposo settimanale	Previsto	Previsto	Previsto	nulla	nulla
Scatti anzianità	Richiamo contrattazione collettiva affine	si	si	nulla	nulla
Mensilità supplementari	Richiamo contrattazione collettiva affine	13° e 14°	13° e 14°	nulla	nulla
Permessi retribuiti	Richiamo contrattazione collettiva affine	si	si	no	no
TFR	Richiamo contrattazione collettiva affine	si	si	no	no

22. A fini meramente esemplificativi del divario economico, si rileva che nelle fasce orarie di maggior richiesta (20,00 - 24,00) nei periodi festivi l'applicazione del CCNL logistica assicura un importo orario pari ad € 22,76, l'applicazione del CCNL terziario distribuzione e logistica un compenso orario pari ad € 21,00; in entrambi i casi gli importi sono evidentemente di quasi il doppio rispetto agli 11,00 imposti da Deliveroo e dal parametro del CCNL Ugl Rider.

23. Il divario assume una valenza parossistica ove si consideri che il CCNL non riconosce il diritto alle ferie retribuite e ai riposi, regolati da tutti i CCNL, che costituiscono istituti contrattuali con dignità costituzionale (art. 36 Cost.)

<sup>6</sup> Valore risultante dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti dal CCNL e del suo divisore orario

<sup>7</sup> Valore risultante dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti dal CCNL e del suo divisore orario



24. Il Trattamento di fine rapporto negato dal CCNL Ugl Rider è inoltre previsto con provvedimento *erga omnes* dalla legge 29 maggio 1982 n. 297 così come l'istituto della 13 mensilità generalizzata con d.p.r. 1070/60.

25. A seguito della sottoscrizione del contratto, l'organizzazione sindacale UGL è stata espulsa con il voto favorevole dalla pressoché totalità dei sindacati europei dal Comitato Europeo Economico Sociale (CESE), istituzione omologa al CNEL presente nell'ambito dell'Unione ([doc. 10 quater](#)).

26. La Procura della Repubblica di Milano nell'ambito di una maxi inchiesta sulle condizioni di lavoro dei *rider* che coinvolge anche la convenuta ([doc. 10 quinquies](#)) ha rilevato gravissime irregolarità nella gestione del loro rapporto di lavoro ([doc. 10 sexies](#))<sup>8</sup>.

27. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro a sua volta, in coordinamento con l'azione penale, ha avviato una serie di iniziative per regolarizzare le posizioni lavorative dei *rider* ai quali deve essere applicata la normativa del lavoro subordinato e la contrattazione collettiva del settore logistica ([doc. 10 septies](#))<sup>9</sup>

**Comparata maggiore rappresentatività delle organizzazioni sindacali Nidil Cgil, Filt Cgil e Filcams Cgil rispetto alla UGL Rider nonché dei soggetti firmatari della contrattazione collettiva "affine" del settore Logistica e Trasporti e del settore Terziario Distribuzione e Servizi.**

28. Il sindacato **Nidil Cgil** è l'organizzazione sindacale che statutariamente rappresenta su tutto il territorio nazionale il maggior numero di lavoratori atipici (lavoratori somministrati, a chiamata), etero organizzati, autonomi ed economicamente dipendenti ([doc 11](#)) risultando ad essa affiliati 121.124 lavoratori tra cui numerosi *rider* anche della convenuta; è presente in forma capillare su tutto il territorio con 101 sedi, con proprie rappresentanze e ha sottoscritto il CCNL per le agenzie di somministrazione di lavoro, accordi quadro nazionali per la regolamentazione delle collaborazioni (Accordo Quadro Nazionale per le collaborazioni nel settore delle ricerche di mercato con Assirm, Accordo Quadro Nazionale con ECI, con Anpal Servizi, con Osc- Link2007 - Ao1, Accordo Quadro per operatori telefonici con Associazione Italiana Out Bound). Ha costituito con la società di food delivery "Cigierre Compagnia Generale Ristorazione Spa" e "Deliveriamo Srl" il Comitato Aziendale di Sicurezza Covid - 19. ([doc. 12](#)) nonché il contratto integrativo aziendale con l'azienda multinazionale Just Eat ([doc 12 bis](#)). E' presente su tutto il territorio ponendo in essere iniziative per tutti i

---

<sup>8</sup> Per la Procura di Milano i *rider* "sono pienamente qualificabili come lavoratori ai sensi dell'art. 2 co. 1 lett. a) d.lgs 81/2015 (...) Da un punto di vista civilistico e amministrativo si deve procedere ad una riqualificazione contrattuale che lega i rider alla singola società di delivery: non più infatti una prestazione autonoma di natura occasionale ex art. 2222 c.c. bensì - piuttosto una prestazione di tipo coordinato e continuativo, come disciplinato dall'art. 2, 1° co. del d.lgs 81/15 così come affermato dalla Suprema Corte di Cassazione (cfr sent. n. 1663 del 24 gennaio 2020). Un tale inquadramento offre più puntuali garanzie giuslavoristiche e determina anche il divieto di retribuzione a cottimo."

<sup>9</sup> L'Ispettorato del lavoro nella sua nota del 24 febbraio 2021 ha evidenziato anche per i rider di Deliveroo l'obbligo in capo alla società di "provvedere al pagamento delle differenze retributive dovute ai singoli rider".



lavoratori rappresentati compresi gli etero diretti (cfr *infra* docc. 11, 12 e 13).

29. La **Filt Cgil** è l'organizzazione sindacale che statutariamente rappresenta su tutto il territorio nazionale il maggior numero di lavoratori anche etero organizzati o a collaborazione nel settore dei trasporti e della logistica ([doc. 13](#)) in quanto ad essa sono associati 152.296 lavoratori di cui 67.266 nel settore delle merci e logistica tra cui numerosi *rider* anche della convenuta; è presente in forma capillare su tutto il territorio con 112 sedi comprensoriali e 20 regionali. Ha sottoscritto 42 CCNL *cd leader* in tutti i settori del trasporto merci e persone e i 4 principali contratti nel settore trasporti e logistica e dell'e-commerce al quale aderisce il colosso multinazionale "Amazon" ([doc.14](#)). La Filt Cgil ha inoltre sottoscritto una specifica normativa contenuta nel contratto collettivo della logistica che disciplina il rapporto di lavoro dei *rider* ([doc. 15](#)) ([doc. 15 bis](#)) nonché l'accordo aziendale con una delle principali aziende del settore (Just Eat s.r.l.) (cfr *infra* doc. 02 bis) che ha determinato l'assunzione di oltre 4.000 *rider* ([doc. 15 ter](#)), ([doc. 15 quater](#)) e l'applicazione del CCNL Logistica e trasporti numerosi altri accordi territoriali con aziende del *food delivery* ([doc. 16](#)). E' presente su tutto il territorio ponendo in essere iniziative per tutti i lavoratori rappresentati compresi gli etero diretti (cfr *infra* docc. 21, 22 e 23).

30. Il CCNL logistica e trasporti, sottoscritto dalla Filt Cgil unitamente alla Fit Cisl e alla Uiltrasporti Uil che contiene una regolamentazione dedicata ai *rider*, viene applicato, secondo i dati INPS, da oltre 36.000 imprese nei confronti di oltre 470.000 lavoratori. ([doc. 16 bis](#)) mentre non risulta censito alcun contratto della logistica sottoscritto dall'UGL.

31. La **Filcams Cgil** è l'organizzazione sindacale che statutariamente cura gli interessi collettivi dei lavoratori anche etero organizzati e parasubordinati del settore commercio, servizi e terziario ([doc. 17](#)) tra i quali numerosi *rider* anche della convenuta, è presente in forma capillare nel settore con 578.045 iscritti su tutto il territorio nazionale nelle diverse categorie (quadri, impiegati, operai e dirigenti ed etero diretti); l'organizzazione sindacale opera in forma capillare su tutte le regioni con 136 sedi. La Filcams Cgil è firmataria di 25 contratti nazionali *cd leader* del settore nonché del contratto collettivo di lavoro del Terziario, Distribuzione e Servizi applicato dalla società convenuta ([doc. 18](#)) e ([doc 19](#)) e svolge una intensa attività a favore dei *rider* (cfr *infra* docc. 11, 12 e 13)

32. Il CCNL terziario distribuzione e servizi sottoscritto dalla Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, che contiene una regolamentazione dedicata ai fattorini e al portapacchi con o senza esazione nei settori del commercio, viene applicato, secondo i dati INPS, da oltre 394.065 imprese nei confronti di oltre 2.404.736 lavoratori. A tali dati devono essere aggiunte le 5.973 imprese iscritte a Confesercenti, che applicano un analogo contratto collettivo nei confronti di oltre 40.000 lavoratori A tali dati deve essere aggiunta la "platea" del CCNL Turismo e pubblici esercizi e ristorazione sottoscritto dalle stesse organizzazioni sindacali, applicato da 159.000 imprese del settore nei confronti di 993.743 lavoratori. (cfr. *infra* doc. 16 bis), il cui 6 livello prevede il profilo di "addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione ([doc. 19 bis](#)). Tutti i contratti prevedono una



“platea” di gran lunga superiore a qualsiasi dei CCNL sottoscritti dall’UGL in ogni settore.

33. Le organizzazioni sindacali Nidil, Filt e Filcams vantano numerosi *rider* e lavoratori etero organizzati iscritti su tutto il territorio nazionale che partecipano attivamente alle iniziative di autotutela. Anche le organizzazioni sindacali equivalenti Femsa Cisl, Fit Cisl e Fisascat Cisl, Uiltemp Uil, Uiltrasporti Uil e Uitucs Uil hanno un numero significativo di iscritti tra i *rider* e gli etero organizzati.

34. I parametri economici dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali indicate nei paragrafi che precedono costituiscono i valori dei minimi contributivi ai sensi dell’art. 1, comma 1, del d.l. 9 ottobre 1989, n. 338, il cui rispetto costituisce, a sua volta, la condizione di accesso a benefici normativi e contributivi ([doc. 20](#)) e costituiscono i parametri per la valutazione della adeguatezza del costo lavoro nell’ambito degli appalti pubblici ai sensi dell’art. 23, 16° co del d.lgs 18 aprile 2016 n. 50 ([doc. 20 bis](#)) sulla base dei misuratori di rappresentatività adottati dal ministero in conformità alla giurisprudenza ([doc. 20 ter](#)).

35. Nidil, Filt e Filcams aderiscono alla Confederazione Generale del Lavoro, che rappresenta 5.7 milioni di lavoratori e siede con 3 propri rappresentanti all’interno degli organi del CNEL ([doc. 21](#))<sup>10</sup>, hanno propri componenti in organismi internazionali (Organizzazione Mondiale del Lavoro, Comitato Europeo Economico Sociale) e aderiscono alla Confederazione Europea dei Sindacati, soggetto rappresentativo a livello europeo, consultata in occasioni di direttive afferenti al pilastro sociale europeo ([doc. 22](#)) e i cui accordi vengono trasposti in atti normativi.

36. Il sistema di rappresentanza sindacale unitaria (RSU) al quale aderiscono le tre federazioni sindacali indicate è il modello di contrattazione e di rappresentanza multilivello sia della Filt (che ha sottoscritto il regolamento di elezioni da ultimo il 15 luglio 2015) sia della Filcams che ha sottoscritto il protocollo il 26 novembre 2015 ([doc. 23](#)), ([doc. 24](#)), ([doc. 25](#)), ([doc. 26](#)) richiamato da numerose norme legislative (cfr in particolare l’art. 51 d.lgs 81/15) e costituisce secondo la convenzione stipulata il 19 settembre 2019 dalla Cgil con l’Ispettorato Nazionale del Lavoro e l’INPS il parametro rilevante ai fini della misurazione istituzionale della rappresentatività ([doc. 27](#)). Tale modello di rappresentanza è comune anche ad altre organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative aderenti alle Confederazioni storiche della Cisl<sup>11</sup> e della Uil

37. Il Governo anche recentemente ha convocato la Cgil, quale organizzazione comparativamente più rappresentativa, unitamente a Cisl e Uil, sui temi di particolare rilevanza sociale durante il periodo pandemico sottoscrivendo da ultimo in data 26 giugno 2021 l’avviso comune sua

---

<sup>10</sup> I componenti appartenenti alla Cgil sono 8, quelli della Cisl sono 5 e quelli della Uil sono 3 a fronte di un solo componente della Ugl.

<sup>11</sup> Risultano iscritti alla Cisl oltre 4 milioni di lavoratori di cui 800.00 nel settore commercio ed oltre 120.000 nella logistica e trasporti ([doc. 27 bis](#)) e oltre 2,3 milioni di lavoratori aderiscono alla Uil di cui oltre 140.000 del commercio e nella logistica e trasporti ([doc. 27 Uil](#))



ammortizzatori sociali, licenziamenti ([doc. 28](#)).

38. La Cgil, sulla base dei parametri di rappresentatività ha il triplo dei rappresentanti rispetto alla Ugl nel comitato di vigilanza dell'INAIL ([doc. 28 bis](#)) e il doppio nell'INPS ([doc. 28 ter](#)), che ha peraltro un minor numero di componenti. Di poco inferiori sono i rappresentanti della Cisl e della Uil.

39. Le tre organizzazioni sindacali ricorrenti hanno costantemente promosso iniziative di autotutela collettiva nell'interesse dei *rider* su tutto il territorio nazionale ([doc 29](#)) e azioni giudiziarie a tutela dei loro diritti ([doc. 30](#)). Hanno promosso incontri con esponenti di tutte le forze politiche e convegni di studio sulla *gig economy* e sui rapporti di lavoro dei *rider* ([doc. 31](#)). Vengono convocate presso le sedi istituzionali per audizioni e pareri sui detti temi ([doc. 32](#)).

40. Nell'aprile 2020 Nidil, Filt e Filcams hanno avviato un confronto con la multinazionale del *food delivery* Just Eat s.r.l. ( associata ad Assodelivery) sui temi della sicurezza dei *rider* ([doc. 33](#))<sup>12</sup> e successivamente hanno sottoscritto con la società controllata l'accordo integrativo aziendale che ha determinato l'assunzione di oltre 4.000 *rider* (cfr *infra* doc. 12 bis).

41. In occasione della stipula dei protocolli del marzo 2020 sulla prevenzione dal Covid 19 il Governo ha convocato in sede ministeriale la Filt Cgil quale organizzazione sindacale del settore logistica e trasporti comparativamente più rappresentativa unitamente alla Fit Cisl e alla Uiltrasporti e non ha convocato né la UGL né Assodelivery sebbene il protocollo regoli specificatamente anche il rapporto di lavoro dei *rider* ([doc. 34](#)).

42. Le organizzazioni sindacali Nidil Cgil e Filt Cgil sono firmatarie degli unici accordi locali con aziende del *food delivery* (doc. vedi *infra* docc. 2 e 6) e la Cgil è firmataria della Carta dei diritti dei *rider* a Bologna nel maggio 2018 ([doc. 35](#)) e a Napoli nel gennaio 2020 ([doc. 36](#)).

43. La Cgil, unitamente alla Cisl e alla Uil è stata pertanto convocata presso il Ministero del Lavoro per la sottoscrizione del primo contratto nazionale sui *rider* in quanto soggetto comparativamente più rappresentativo (vedi *infra* doc. 07bis), avviando una serie di incontri preliminari propedeutici alla firma del contratto ([doc. 37](#)).

44. La Cgil unitamente alla Cisl e Uil, dopo che la Procura di Milano ha reso pubblica (cfr *infra* doc. 10 sexies) la maxi inchiesta su gravi forme di sfruttamento dei *rider* (cfr *infra* doc. 10 septies) e l'ispettorato ha avviato una serie di iniziative tese a regolarizzare i *rider* ha sottoscritto con Assodelivery un protocollo quadro sperimentale per la legalità contro il caporalato ([doc. 38](#))

---

<sup>12</sup>Si legge nella comunicazione di Just Eat inoltrata alle segreterie fiorentine di Nidil, Filt e Filcams "la Società si è già dimostrata disponibile a interloquire a vari livelli, incluso quello istituzionale, sulle predette tematiche emergenziali; vi proponiamo, quindi, un incontro in modalità telematica da svolgersi in una delle seguenti date alternative: 7 maggio p.v., 13 maggio p.v., 14 maggio p.v., in modo da potervi meglio illustrare la posizione della Società e le iniziative già attuate".



45. Gli iscritti di UGL sono, infatti, nel complesso (e quindi, considerando tutti i settori merceologici, compreso il pubblico impiego) a quanto consta solo 150.000 e quindi un numero di gran lunga inferiore rispetto a quello di anche una sola delle tre federazioni ricorrenti. La UGL ha un numero di sedi inferiore e ha stipulato contratti collettivi in misura minore che non vengono neppure considerati come contrattazione *leader*. Sulla base degli unici indici di rappresentatività disponibili UGL è inferiore per rappresentatività a ciascuna delle tre organizzazioni sindacali di categoria della Cgil sopra indicate.

46. UGL è minoritaria e con un inferiore numero di iscritti rispetto alla Cgil e a tutte le sue federazioni sulla base degli indici di rappresentatività, elaborati dalla Divisione IV della Direzione Generale dei Rapporti di lavoro e delle relazioni industriali preposta alla raccolta annuale degli elementi di valutazione della rappresentatività nel lavoro privato. La componente di UGL in tutti gli organismi partecipativi costituiti presso gli organi istituzionali (INPS, CNEL, Ispettorati del Lavoro ecc.) è inferiore rispetto alla Cgil.

47. L'organizzazione sindacale UGL è stata oggetto in passato di numerose inchieste giornalistiche sui principali quotidiani italiani (Corriere della Sera e il Fatto Quotidiano, il Giornale, La Repubblica) nelle quali è stata dimostrata la non veridicità del numero degli iscritti dichiarati ([doc. 39](#)).

48. UGL in occasione della stipula del CCNL non ha promosso per i *rider* alcuna iniziativa né in sede giudiziaria né in sede di autotutela collettiva. D'altro lato non ha sottoscritto in nessuna sede carte di diritti dei *rider* né altro tipo accordo prima della firma del CCNL del quale si discute.

49. L'organismo UGL Rider, struttura sindacale di UGL, era del tutto sconosciuto fino alla data di stipula dell'accordo che costituisce la sua unica manifestazione negoziale. UGL Rider non ha alcuna certificazione ministeriale sulla sua rappresentanza, non ha promosso alcuna iniziativa rivendicativa, né azioni di autotutela collettiva né ha avviato forme di vertenzialità individuali. L'accordo non è stato sottoposto a un generalizzato referendum tra i *rider* né risulta alcuna pubblica piattaforma rivendicativa antecedente la stipula<sup>13</sup>. Nel sito di UGL dedicato ai

---

<sup>13</sup> In precedenza alcuni tentativi attuati da responsabili di aziende iscritte ad Assodelivery di organizzare gruppi di *rider* al fine di contrapporli alle rivendicazioni delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sono stati oggetto di inchieste giornalistiche. La nota azienda di food delivery operante in Italia con il marchio "Glovo" aderente ad Assodelivery è stata, infatti, oggetto da parte di "Report", trasmissione di inchiesta in onda su Rai 3. La testata giornalistica ha trasmesso in data 11 novembre 2019 la registrazione di una riunione svoltasi a Milano nel settembre 2018 negli uffici dell'azienda in cui un dirigente di detta azienda apertamente sollecita, promuove e sostiene la creazione di un organismo "sindacale" deputato a fare da sponda alle politiche aziendali con iniziative da "*pompare un po*" sui giornali onde farle risultare come iniziative spontanee dei *rider*. Nella registrazione il dirigente espone il testo di una lettera e indica le modalità di divulgazione tra i *rider* ([doc. 39 bis](#)). Il documento in effetti è stato successivamente divulgato da presunti *rider* delle aziende associate ad Assodelivery e, in linea con quanto affermato dal dirigente nella trasmissione, contiene il rifiuto del lavoro subordinato, una esaltazione del cottimo, una negazione della rappresentatività dei soggetti istituzionali e una critica delle tutele del rapporto contenute nel



comunicati stampa la sequenza passa, infatti, direttamente dal comunicato del settembre 2018 “piccoli passi avanti ma strada ancora lunga” direttamente al 16 settembre 2020 “TOP Assodelivery e UGL siglano il primo CCNL *rider* in Europa” ([doc. 40](#)).

50. L’organizzazione UGL Rider ha sottoscritto l'accordo riconoscendo quale parametro di compenso il cottimo puro dal momento che il compenso si genera solo in presenza di consegna, calcolato su ogni consegna e senza garanzia di retribuzione minima né di compenso per il tempo a disposizione. Il contratto non estende alcuna tutela del lavoro subordinato.

51. La società convenuta tramite la propria associazione che controlla attraverso il proprio direttore generale, ha stipulato un contratto dichiaratamente finalizzato a produrre molteplici effetti. In particolare:

- ✓ inibire l’applicazione della disciplina del lavoro subordinato per le prestazioni etero - organizzate dei *rider* in applicazione del disposto dell’art. 2 del d.gs 81/15. La deroga è consentita agli “accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”<sup>14</sup>;
- ✓ precludere l’applicazione della disciplina dell’art. 47 quater del decreto legislativo 81/15 che impone di retribuire i *rider* estranei alla previsione dell’art. 2 del d.lgs 81/15, in assenza di accordi collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, con “*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*”<sup>15</sup>;
- ✓ introdurre una disciplina derogatoria e peggiorativa dei contratti collettivi dei settori affini e di quanto disposto dalla legge;<sup>16</sup> La stipula di questo contratto collettivo doveva intervenire entro il periodo transitorio di cui all’art. 1, 2° co del d.l. 101/2019 al fine di evitare l’applicazione in via sussidiaria di discipline collettive stipulate dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello

---

d.l. 101/19 ([doc. 39 ter](#)), elementi tutti presenti nel CCNL Ugl Rider. Né il direttore responsabile della testata né la giornalista Giovanna Boursier sono stati denunciati da Glovo o dalle altre aziende aderenti ad Assodelivery per quanto dichiarato nella trasmissione.

<sup>14</sup> Recita l’art. 5 del CCNL relativo al “Campo e sfera di applicazione” sul quale intende incidere “Il presente Contratto viene stipulato ai sensi e per gli effetti dell’art. 2, comma 2, lettera a, nonché dell’art. 47-quater, comma 1, del D.Lgs. 81 del 2015”.

<sup>15</sup> cfr precedente nota 13

<sup>16</sup> In assenza di un contratto collettivo, decorso il periodo transitorio di cui all’art. 1, 2° co del d.l. 101/2019 per espressa previsione normativa avrebbero trovato applicazione in via sussidiaria le discipline collettive stipulate dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale dettate in settori analoghi.



nazionale dettate in settori analoghi<sup>17</sup>.

✓ ottenere una “confessione” sul tipo contrattuale nel senso di imporre una dichiarazione sulla natura del rapporto e su una pretesa “volontà” di rendere la prestazione in forma autonoma<sup>18</sup>.

52. Il CCNL Ugl Rider risulta, infine, in netto contrasto con le dichiarazioni programmatiche rese dalla UGL in sede di audizione presso la Commissione X e XI del Senato del 1 ottobre 2019 sulla novella legislativa in tema di *rider*<sup>19</sup> ([doc. 41](#)) nelle quali si auspicava una regolamentazione nell’ambito della subordinazione. Il CCNL è stato, infine, sottoscritto in assenza di una “trattativa pubblica” dopo meno di 2 mesi dalla organizzazione sindacale UGL Rider con accettazione passiva delle posizioni di Assodelivery. Lo stesso segretario Generale poco prima della stipula del CCNL dichiarava *“qui non si parla solo di diritti negati ma di equiparare legalmente questo tipo di attività a un lavoro subordinato, così come avviene nel resto del mondo. Una lotta volta a garantire diritti e tutele ai rider italiani che ogni giorno si trovano ad affrontare percorsi a ostacoli urbani per consegnare pasti a domicilio, subendo, spesso gravi incidenti. E’ dunque inaccettabile che in un Paese civile questa categoria ancora ibrida, tra lavoro dipendente e autonomo, non abbia una precisa inquadratura contrattuale”* ([doc. 41 bis](#)).

### **Modalità di svolgimento del rapporto di lavoro dei rider della convenuta**

53. La convenuta adotta un modello di lavoro *standard* al quale devono necessariamente attenersi tutti i *rider* che intendono svolgere attività di ciclofattorini per conto di Deliveroo Italy s.r.l.. Il modello è gestito da un algoritmo, denominato “Frank” le cui modalità di funzionamento non sono mai state rese note neppure in occasione di una ispezione del Garante per la Protezione dei Dati Personali avviata nel 2019 e conclusasi il 22 luglio 2021 con l’applicazione di una sanzione amministrativa di 2,5 milioni di euro ([doc. 42](#)).

54. Il ciclo produttivo della società, come accertato in altro giudizio n.r.g. 2949/19 promosso innanzi al Tribunale di Bologna ([doc. 43](#)) e nel giudizio per repressione della condotta antisindacale n.r.g. 2170/20 ([doc. 43 bis](#)) e dall’Autorità Garante Per La Protezione dei Dati Personali si realizza in

---

<sup>17</sup>Recita l’art. 1, 2° co del d.l. 101/2019 integrato dalla legge di conversione che “L’articolo 47-quater del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, introdotto dal comma 1, lettera c) si applica decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. (..)”

<sup>18</sup>Recita l’art. 7 “Il rider ai fini del presente contratto e come definito in premessa, è un lavoratore autonomo che, sulla base di un contratto con una o più piattaforme decide se fornire la propria opera di consegna dei beni, ordinati tramite applicazione (come individuati anche dall’art. 47 – bis del d.l.sg 81/15)”.

<sup>19</sup> Nel documento dell’UGL si censura la soluzione prospettata di “integrare l’art. 2 del decreto legislativo 81/2015, relativo al rapporto di lavoro coordinato e continuativo” in quanto “è verosimilmente quella di più facile adozione, anche se finisce per contrastare le richieste dei lavoratori, i quali hanno sostenuto a più riprese il carattere subordinato della loro occupazione (..) L’inquadramento dei rider nel lavoro parasubordinato, sempre con riferimento al tema della salute e della sicurezza ha una conseguenza negativa diretta, vale a dire che né il gestore della piattaforma né, tantomeno, l’utilizzatore sono chiamati a rispondere dell’efficienza del mezzo mentre una delle principali richieste dei lavoratori è proprio quella di avere un contributo da investire nella manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo di trasporto impiegato”.



forma analoga in tutta Italia attraverso un *algoritmo* che gestisce una piattaforma, alla quale il *rider* è tenuto ad accedere per lavorare, che cura la ricezione degli ordinativi degli utenti e la distribuzione del lavoro di consegna tra la sua rete di rider.

55. La distribuzione del lavoro tra i *rider* della convenuta avveniva, ed attualmente continua a realizzarsi, solo attraverso la piattaforma digitale il cui algoritmo provvede a gestire il complesso sistema di pianificazione, acquisizione dell'ordine da parte dell'utente ([doc. 44](#)), individuazione dei *rider* destinatari della proposta di consegna, distribuzione e organizzazione dei flussi di lavoro, monitoraggio delle diverse fasi della consegna, degli incassi e dei pagamenti.

56. Non è possibile svolgere attività di consegna senza essere collegati e geolocalizzati dall'algoritmo. Tutti i *rider* della convenuta devono, infatti, previa registrazione nella piattaforma, installare sul proprio *smartphone* un *software* (*id est* una c.d. "*app*") ([doc. 45](#)) fornito dalla società (la cd "*app Deliveroo Rider*") che genera un profilo personalizzato tramite il quale è possibile accedere alla piattaforma digitale.

57. L'applicativo che il *rider* deve installare è particolarmente invasivo in quanto controlla in ogni momento e in particolare ogni 12 secondi, la sua "geolocalizzazione"<sup>20</sup>. Il sistema controlla gli *smartphone* presenti nell'area di lavoro al fine di individuare rispetto ad ogni singola consegna il *rider* più "efficiente". L'applicativo - secondo quanto accertato dall'Autorità Garante per i Dati personali - monitora, traccia e conserva ogni "azione" del *rider* compresi i rifiuti del ciclofattorino<sup>21</sup> (cfr *infra* doc. 42).

58. La convenuta effettua quindi attraverso una "pluralità di strumenti tecnologici" un controllo minuzioso della prestazione<sup>22</sup>.

59. I *rider* sono tenuti ad adeguare la prestazione alle indicazioni che

---

<sup>20</sup> Il paragrafo 3.3.9 del provvedimento dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali precisa "si rileva che Deliveroo Italy effettua un minuzioso controllo sulla prestazione lavorativa svolta dai rider, attraverso la continuativa geolocalizzazione del dispositivo (effettuata con modalità che vanno oltre quanto necessario per assegnare l'ordine, in ragione della distanza del rider dal punto di ritiro e di consegna, come sostenuto dalla società - v. precedente punto 1.1., lett. o -, considerata la rilevazione, effettuata ogni 12 secondi e la conservazione di tutti i percorsi effettuati per 6 mesi) e mediante la raccolta e la conservazione di una molteplicità di ulteriori dati personali raccolti nel corso dell'esecuzione dell'ordine, tra i quali le comunicazioni con il customer care."

<sup>21</sup> Secondo quanto affermato al paragrafo 3.3.3. del provvedimento dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali "In base alle dichiarazioni della società e agli esiti dell'accesso ai sistemi effettuato nel corso dell'ispezione è emerso che i sistemi sono configurati in modo da raccogliere e memorizzare tutti i dati relativi alla gestione dell'ordine (dati raccolti tramite l'applicativo in uso ai rider, compresa la rilevazione attraverso GPS ogni 12 secondi nonché attraverso le interazioni con il customer care, dati relativi ai tempi di consegna (stimati ed effettivi) per ciascuna fase dell'ordine, storico degli ordini relativi a ciascun rider (compresa la percentuale degli ordini accettati), indicazione dell'ultima connessione effettuata, numero e tipologia di "azioni" effettuate nei confronti del rider, con il dettaglio di ogni "azione", zona della città ove avviene l'ordine, mappa dell'ordine effettuato, **dettagli degli ordini rifiutati**)."

<sup>22</sup> Secondo quanto affermato al paragrafo 3.3.9. del provvedimento dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali "la società, dunque, **attraverso una pluralità di strumenti tecnologici** (la piattaforma digitale, l'app e i canali utilizzati dal customer care), **effettua trattamenti di dati che consentono un'attività di minuzioso controllo della prestazione lavorativa** svolta dai rider senza conformarsi a quanto in proposito stabilito dall'art. 4, comma 1, l. 300/1970."



ricevono tramite l'applicativo che è anche l'unica modalità con quale possono interagire con la convenuta.

60. L'applicativo della società costringe i *rider* a seguire i tempi e le istruzioni impartite dal *software* per tutta la durata della prestazione. Ciò in quanto non è possibile svolgere l'attività di consegna senza essere connessi e senza seguire pedissequamente le tempistiche e le fasi imposte dal programma a schermate predefinite.

61. Una volta accettato l'ordine (che reca il valore prestabilito unilateralmente del corrispettivo), il *rider* deve seguire le indicazioni contenute nelle schermate che progressivamente vengono visualizzate sullo *smartphone*, che impongono di: a) segnalare di accettare l'ordine ([doc. 46](#)); b) verificare il percorso per recarsi al punto di ritiro e segnalare ([doc. 47](#)); c) controllare il numero di ordine ed effettuare il riscontro e la spunta degli articoli da ritirare ([doc. 48](#)); d) comunicare l'arrivo presso il cliente ([doc. 49](#)) e) spuntare i prodotti consegnati e la chiusura dell'ordine ([doc. 50](#)).

62. La società fornisce al *rider*, in occasione della costituzione del rapporto, una giacca catarifrangente e una borsa termica con il logo aziendale ([doc. 51](#)).

63. I *rider* sono tenuti a monitorare lo *smartphone* collocato sul manubrio della bicicletta al fine di visualizzare in tempo reale l'arrivo di un ordine in quanto sono tenuti ad accettare la consegna entro pochi secondi, pena la perdita della possibilità di lavoro<sup>23</sup> ([cfr doc. 52](#)).

64. La convenuta stabilisce e determina le aree di lavoro ([52 bis](#))<sup>24</sup>, i tempi di risposta e il percorso in base al quale verrà calcolata la remunerazione della prestazione ([doc. 53](#)) e monitora, conserva e tratta una ingentissima mole di dati di produttività del *rider*<sup>25</sup>.

65. I *rider* percepiscono il compenso nelle cadenze stabilite unilateralmente dalla convenuta. Deliveroo Italy s.r.l. nonostante sia il soggetto debitore del corrispettivo, predispone la ricevuta di ciascun *rider*; il sistema, infatti, invia in automatico la ricevuta ([doc. 54](#)).

---

<sup>23</sup> Si legge nel paragrafo 1 dell'ordinanza dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali che "In sede di accertamento, al quale hanno presenziato anche il rappresentante della capogruppo Roofoods LTD (società che controlla al 100% Deliveroo Italy s.r.l.) e il DPO di gruppo, e nel corso del quale sono stati effettuati accessi diretti ai sistemi informatici, è stato dichiarato che: (...) "un ordine assegnato ad un rider e non preso in carico entro 60 secondi, viene automaticamente riassegnato ad un altro rider".

<sup>24</sup> Le zone di lavoro sono perimetri all'interno delle città nei quali si svolge il servizio; ad esempio Milano è suddivisa in 19 zone, Bologna in 5 zone, Firenze in tre zone, Napoli in due zone, Roma in 13 zone, Bergamo in tre zone e Busto Arsizio in una unica zona.

<sup>25</sup> Si legge nel paragrafo 3.3.9 dell'ordinanza dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali che "Il sistema raccoglie dati relativi all'esito e allo stato delle discrepanze/triggers riscontrate (v. All. C nota 10.7.2019), con possibilità di accedere, attraverso i propri sistemi, allo storico degli ordini nonché ad una vasta tipologia di dati elaborati dal sistema (tra cui: percentuale di accettazione degli ultimi 100 ordini; status degli ultimi 5 ordini: consegnato, rifiutato, non assegnato; numero di volte in cui c'è stato un potenziale problema o in cui c'è stata un'azione in relazione ad un determinato ordine; percentuale di sessioni frequentate dai 14 giorni più recenti; percentuale di sessioni cancellate con un preavviso inferiore alle 24 ore; percentuale di ordini per i quali il rider ha inizialmente accettato ma successivamente rifiutato gli ordini)."



66. La convenuta stipula convenzioni con officine di riparazione e studi professionali per gli adempimenti dei propri *rider* ([doc. 55](#)).
67. La convenuta istruisce i *rider* in ordine alle modalità di trasporto attraverso video e informative scritte contenute nel sito ([doc. 56](#))<sup>26</sup>, imponendo codici comportamentali la cui violazione è oggetto di una specifica procedura di segnalazione ([doc. 57](#)).
68. La convenuta, dopo aver soppresso la possibilità di comunicare via email ([doc. 58](#)), impone tre canali di interazione: il primo statico consente al *rider* di accedere a risposte per una casistica predefinita e selezionabile sulla piattaforma; il secondo di assistenza da remoto; il terzo dinamico attraverso una “chat”.
69. Il *rider* non è libero di scegliere il modo di interagire con la convenuta in quanto rispetto alla modalità di comunicazione da remoto è tenuto a seguire una procedura prestabilita e può utilizzare il canale “chat” solo durante gli ordini in corso. Si legge, infatti, nelle istruzioni della convenuta “*per gli ordini in corso potrai continuare a contattarci via chat tramite l’app Deliveroo Rider*” ([doc. 59](#)).
70. Fino al 2 novembre 2020 l’algoritmo della convenuta provvedeva prioritariamente a distribuire i flussi di lavoro attraverso un sistema di prenotazione “palese” il cd SSB (acronimo di “Self Service Booking”) che selezionava i *rider* in forza di punteggi attribuiti sulla base di un sistema di valutazione della loro prestazione basata su parametri di produttività unilateralmente stabilito dalla società. La facoltà di accedere alle possibilità di lavoro senza la prenotazione di una sessione (il cd *log casuale*) era solo residuale in quanto possibile solo a condizione che la sessione nell’area di lavoro non fosse saturata per effetto delle prenotazioni ([doc. 60](#)). La prenotazione casuale offriva, inoltre, per espressa previsione contrattuale minori possibilità di lavoro in quanto ai sensi dell’art. 3.4. del contratto standard ([doc. 61](#)) solo la prenotazione “garantisce” l’accesso alle sessioni di lavoro e costituisce al contempo “un elemento di preferenza” per le prenotazioni di sessioni successive
71. Il contratto *standard* prevedeva inoltre che il servizio di prenotazione garantisse maggiori possibilità di ricevere le proposte di consegna nelle sessioni prenotate. ([doc. 62](#)).
72. Le prenotazioni avvenivano attraverso un sistema che prevedeva 3 gruppi di *rider* suddivisi sulla base di un criterio di affidabilità determinato da un punteggio, la cd “statistica” o “*ranking reputazionale*”, attribuito dall’algoritmo; in ragione del punteggio risultante nella statistica i *rider* potevano accedere a tre fasce di prenotazione dei turni di lavoro: delle ore 11, delle ore 15 o delle ore 17 ([doc. 63](#)); i *rider* profilati come più produttivi, facevano, quindi, parte dei primi due gruppi

---

<sup>26</sup>Il video predisposto dalla convenuta su come consegnare la pizza contiene emblematicamente minuziose istruzioni, incompatibili con il rapporto autonomo “apri totalmente il tuo zaino roll top slacciando le cerniere laterali, prepara il tuo zaino roll top aprendolo totalmente, posiziona il cartone in maniera orizzontale e ricorda che quando pedali è importante restare dritti”.



definiti “gruppi prioritari” che, beneficiando di un accesso prioritario alle prenotazioni, man mano saturavano i turni lavorativi rendendoli così indisponibili agli altri *rider*.

73. La convenuta invitava pertanto apertamente i *rider* a far parte del gruppo prioritario per ottenere dei vantaggi e dichiara “*se fai parte di un gruppo prioritario, avrai una possibilità maggiore di ricevere una notifica prima degli altri riders*” ([doc. 64](#)), ([doc. 65](#)).

74. L'appartenenza ai gruppi prioritari “privilegiava” i *rider* che ne facevano parte anche relativamente alla possibilità di vedersi confermare le richieste di prenotazione in quanto la convenuta comunicava espressamente “*se fai parte di un gruppo prioritario, avrai una possibilità maggiore di ottenere una conferma sulle tue richieste settimanali.*” ([doc. 66](#)).

75. Tutti i *rider* iscritti nella piattaforma ricevevano ogni domenica una comunicazione sul proprio *smartphone* che li informava, in ragione del punteggio conseguito nella statistica, dell'orario a partire dal quale avrebbero potuto nella giornata del lunedì prenotare le sessioni di lavoro per la settimana successiva ([doc. 67](#)) con un limite rigido ed etero imposto di sessioni prenotabili ([doc. 68](#))

76. La convenuta inoltre vincolava il *rider*, a pena di perdita di punteggio della statistica e retrocessione dal gruppo prioritario, a prenotare almeno 6 sessioni nei giorni di venerdì, sabato e domenica nella fascia oraria 20-22 ([doc. 69](#)) che corrispondono ai periodi più gravosi per i quali i CCNL logistica e trasporti e il CCNL terziario, distribuzione e commercio prevedono l'applicazione di specifiche maggiorazioni.

77. Il *rider* veniva, quindi, costantemente “profilato” dall'algoritmo senza alcuna possibilità di interagire con il sistema valutativo. Il punteggio attribuito dalla statistica sanzionava con l'esclusione dal gruppo prioritario coloro che si discostavano dalle regole imposto.

78. Il *rider*, pertanto, era periodicamente sottoposto a valutazioni tramite l'elaborazione di “statistiche” che misuravano in forma palese la qualità delle sue prestazioni ([doc. 70](#)) producendo un effetto significativo sulle possibilità di lavoro<sup>27</sup>.

79. La convenuta esercitava di fatto un potere sanzionatorio in quanto “puniva” i *rider* che non rispettavano il modello lavorativo loro imposto ovvero ponevano in essere condotte non conformi attraverso due parametri “affidabilità” e “partecipazione” idonei a determinare una perdita di punteggio che produce l'effetto della retrocessione nella priorità della prenotazione delle sessioni di lavoro ([doc. 71](#)). La convenuta precisava, infatti, che “*Per avere un'affidabilità sempre al 100% ricordati di svolgere le sessioni prenotate effettuando il login nei primi 15 minuti della sessione.*”

---

<sup>27</sup> Si legge nel provvedimento dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali “Attraverso il punteggio derivante dalle statistiche la società valuta l'operato del *rider* producendo, in tal modo, un effetto significativo sulla sua persona”.



(..) *Le sessioni cancellate non incidono sull'affidabilità, ma se cancelli una prenotazione con meno di 24 ore di anticipo quel giorno verrà considerato nei 14 giorni lavorati per il calcolo delle statistiche.*"<sup>28</sup>.

80. La convenuta monitorava la prestazione dei *rider* in un arco temporale convenzionalmente adottato e basato sulle 14 giornate di lavoro prenotate.

81. Il *rider* che cancellava la prenotazione della sessione senza il rispetto del preavviso imposto dalla convenuta (24 ore) ovvero si "loggava" con ritardo nell'area assegnata, subiva una penalizzazione nella statistica che ne determinava la progressiva emarginazione dalle occasioni di lavoro sino alla estromissione dal ciclo produttivo. La convenuta ammoniva, infatti, con riferimento all' "affidabilità": *"Ti ricordiamo che prenotare una sessione e non partecipare avrà un impatto negativo sulle statistiche. Inoltre, se cancellerai una prenotazione con meno di 24 ore di anticipo, la giornata rientrerà nel calcolo dei 14 giorni lavorati e potrebbe causare un abbassamento delle tue statistiche"* ([doc. 72](#)).

82. La convenuta penalizzava, inoltre, sotto il profilo della "partecipazione" il *rider* che non prenotava sessioni nelle giornate di maggiore esigenza per l'azienda (venerdì, sabato e domenica - cfr *supra* doc. 69).

83. Il sistema "selezionava", quindi, "a monte" (ovverosia nella fase di prenotazione della sessione lavorativa) i *rider* che riteneva più "affidabili" sulla base dei parametri sopra descritti identici in tutti i paesi nei quali operava la società. La "logica" della profilazione persegue la "canalizzazione" delle offerte di lavoro ai *rider* che si attengono alle regole imposte dalla società garantendo una continuità di lavoro.

84. Nel corso del 2019 le organizzazioni sindacali Nidil Cgil, Filcams Cgil e Filt Cgil Bologna promuovevano un ricorso ex art. 28 d.lgs 151/11 per vedere accertare il carattere discriminatorio del sistema selettivo governato dall'algoritmo sopra descritto. Nel medesimo periodo l'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali avviava, anche su iniziativa di rappresentanti sindacali dell'organizzazione Nidil Cgil ([doc. 72 bis](#)), una indagine nei confronti della società.

85. La società convenuta nel corso dei procedimenti promossi dalle organizzazioni sindacali e dell'indagine dell'Autorità Garante modificava il sistema di prenotazioni introducendo, peraltro, con modalità non trasparenti (come rilevato dall'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali) un sistema di *cd free log-in* che non

---

<sup>28</sup> Si legge ancora nel provvedimento dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali al par. 3.3.5 *"L'assegnazione del punteggio nelle statistiche elaborate all'interno del sistema SSB, derivante dalla applicazione di una formula matematica in base alla quale è effettuato il calcolo, penalizza direttamente (secondo quanto dichiarato dalla società: v. precedente punto 1.1., lett. j.) il rider che non effettua il log-in dopo l'avvio del turno e, nel premiare coloro che partecipano effettivamente, anche solo attraverso l'attivazione dello stato online sulla app alle sessioni prenotate e che partecipano alle sessioni di c.d. super picco (v. precedente punto 2.1., lett. k.), penalizza i rider che non si presentano online nella sessione prenotata e che non partecipano (o partecipano meno) alle sessioni di super picco."*



prevedeva più ufficialmente il sistema di valutazione della affidabilità ai fini della prenotazione delle sessioni.

86. Il Tribunale di Bologna adito da Nidil Cgil, Filcams Cgil e Filt Cgil con provvedimento definitivo del 31 dicembre 2020 dichiarava discriminatorio il sistema di prenotazione delle “statistiche” e la profilazione reputazionale attuata dalla società ([doc. 73](#)). Ad analoghe conclusioni perveniva l’Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali con il provvedimento del 22 luglio 2021 (cfr *infra* doc. 42)

87. Il sistema di profilazione reputazionale è stato, tuttavia, formalmente modificato esclusivamente in Italia rimanendo identico negli altri paesi ([doc. 74](#)). La società convenuta in sede di audizione presso l’Autorità Garante ha, inoltre, dichiarato di utilizzare un sistema “centralizzato e gestito esclusivamente da Roofoods, sito nel datacenter in Irlanda”<sup>29</sup> e il Data Protection Officer aziendale della convenuta, figura centrale di garanzia prevista nel Regolamento UE 679/2016, ha ulteriormente precisato di non conoscere “la logica” del trattamento in quanto “*la determinazione delle logiche relative al trattamento dei dati dei riders è stabilita dal titolare UK*” (v. verbale cit., p. 5).<sup>30</sup>

88. L’Autorità Garante nel provvedimento del 22 luglio 2021 ha quindi rilevato a sua volta che, “*la società non (ha) fornito alcuna informazione sui trattamenti dei dati già raccolti dal sistema di elaborazione delle statistiche né ha chiarito il funzionamento dell’attuale algoritmo di assegnazione degli ordini (come già rilevato nel precedente par. 3.3.5.)*” (cfr *infra* doc. 42 par. 3.3.9).

89. In realtà la modifica introdotta dalla convenuta ha solo formalmente eliminato il sistema di “selezione” e “profilazione” limitandosi nella sostanza a “spostare” la rilevanza del controllo dei rider dalla fase di prenotazione della sessione di lavoro (ora eliminata) alla quella della concreta individuazione del rider al quale assegnare la consegna nell’ambito del generalizzato *free log in*.

90. Nel corso dell’istruttoria effettuata dall’Autorità Garante per la Protezione dei Dati personali è emerso, infatti, che i dati necessari per valutare la produttività e la redditività di un rider (rifiuti di accettazione della consegna, tempi di percorrenza per la consegna, velocità media, presenza sulle zone di recapito, giudizi dei clienti, reclami ecc.) vengono ancora attualmente trattati dal sistema a sua insaputa. L’Autorità Garante, nel segnalare la “*scarsa trasparenza dei meccanismi di funzionamento*”, ha rilevato che: “*A seguito della dichiarata soppressione del sistema di prenotazione SSB resta comunque non chiarito, da parte della società, il funzionamento dell’attuale algoritmo di assegnazione, posto che, laddove non si determini un’assegnazione del tutto casuale/randomica, tale algoritmo deve necessariamente utilizzare criteri di priorità elaborati in base ai dati raccolti. Considerato, inoltre, che la società attraverso i diversi sistemi di gestione degli ordini continua a raccogliere una grande quantità e*

<sup>29</sup> Così provvedimento Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali del 22 luglio 2021 par 1 lettera a).

<sup>30</sup> Ibidem lett. g).



*varietà di dati personali attraverso l'app, il customer care e i feedback dei clienti, e che la società stessa ha comunicato l'abbandono del sistema SSB, senza alcuna spiegazione relativa alle nuove modalità di assegnazione, né ha fornito alcuna informazione sui trattamenti allo stato effettuati dei dati già raccolti dal sistema di elaborazione delle statistiche, si evince che la modifica del sistema, attiva dal 3 novembre 2020, riguarda al massimo i criteri di accesso allo turno di lavoro, ma non la modalità con la quale all'interno del turno è assegnato l'ordine.*

91. *In base alle evidenze in atti, non si può condividere la ricostruzione della società secondo la quale i trattamenti relativi alla "alla gestione e al funzionamento effettivo della app [...], compreso il sistema di prenotazione" siano effettuati "in completa indipendenza" dalla capogruppo Roofoods quale autonomo titolare del trattamento. Infatti la società gestisce l'app Deliveroo rider e, attraverso tale applicativo, raccoglie e riversa sulla piattaforma i dati relativi agli ordini, raccoglie i dati relativi alle comunicazioni, alle anomalie e alle azioni attuate implementando i sistemi; raccoglie inoltre i feedback dei clienti e li inserisce sui sistemi (a tale ultimo proposito la società nella Privacy policy del rider per l'Italia, si limita a rappresentare che "Trattiamo i tuoi dati [...] per garantire e migliorare l'efficienza dei nostri servizi, ad esempio per capire dai tuoi dati [...] nonché i dati di altri rider, cosa determina un'esperienza negativa dei clienti, dei ristoranti o dei rider, quali sono le cause di consegne inefficienti o danni a Deliveroo")." (par. 3.3.5).*

#### **Rapporto di lavoro tra il Sig. Antonio Pezzulla e Deliveroo Italy s.r.l.**

92. Il signor Antonio Pezzulla svolge a decorrere da ottobre 2019 con continuità attività di *rider* e fa stabilmente parte della rete gestita dalla società convenuta.

93. Il Sig. Pezzulla svolge attività di consegna a domicilio di beni, prestando con continuità attività lavorativa nella città di Palermo come ciclofattorino (c.d. *rider*) a favore della convenuta dove provvede alla consegna di cibo a domicilio.

94. Il Sig. Pezzulla ha quindi dovuto, analogamente a tutti i *rider* della convenuta, scaricare la app. che consente l'accesso all'algoritmo della piattaforma gestita dalla convenuta, iscriversi e sottoscrivere un contratto standard definito lavoro autonomo di collaborazione (cfr *infra* doc. 02).

95. Il Sig. Pezzulla ha svolto la propria attività sottoscrivendo, a seguito delle comunicazione ricevute dalla società descritte nei capp. 5/6, il nuovo modello di contratto *standard* che prevede l'applicazione del CCNL Ugl Rider (cfr *infra* doc. 05)

96. Il Sig. Pezzulla sia in data antecedente al novembre 2020 che nel periodo successivo ha svolto la prestazione lavorativa attenendosi alle modalità imposte dall'algoritmo e seguendo le schermate descritte nel ricorso e ricevendo, fino al novembre 2020, le valutazioni di affidabilità ed efficienza in precedenza riportate.

97. Il ricorrente in data 2 ottobre 2020 ha ricevuto, analogamente a tutti i *rider* della convenuta la comunicazione di recesso dal contratto di



lavoro con l'imposizione dell'accettazione delle condizioni economico - normative del CCNL Ugl Rider a decorrere dal 3 novembre 2020 per proseguire a svolgere attività lavorativa. (cfr *infra* doc. 04 e doc. 04 bis)

98. Il ricorrente, analogamente alla quasi la totalità dei *rider* della convenuta, al fine di non perdere le possibilità di lavoro ha sottoscritto il nuovo accordo *standard*.

99. Il ricorrente ha continuativamente svolto la propria attività dall'ottobre 2019 collegandosi con sistematicità e giornalmente per 7/8 ore al giorno e da maggio 2021, a causa dell'introduzione del *free log in*, per 3/4 ore al giorno alla piattaforma per svolgere le attività con le modalità descritte nel ricorso. Il ricorrente ha percepito i compensi indicati nelle ricevute allegate ([doc. 75](#)) e ,dopo il luglio 2020, le somme risultanti nelle fatture depositate ([doc. 76](#)).

100. Il ricorrente non percepisce, come tutti i *rider* della convenuta, i compensi calibrati sui maggiori parametri della contrattazione collettiva affine comparativamente più rappresentativa considerando anche i tempi di lavoro né vede applicati i parametri economico - normativi del CCNL logistica e trasporti ovvero del CCNL terziario, distribuzione e servizi.

101. Per effetto della determinazione unilaterale del contratto collettivo imposto dalla convenuta il ricorrente non fruisce di ferie, né di riposi compensativi, né di permessi per riduzione oraria, né percepisce gli scatti di anzianità, né le mensilità supplementari (13° e 14° mensilità) previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa.

102. Il ricorrente non percepisce, sebbene presti attività durante i periodi festivi e notturni, analogamente a tutti i *rider* della convenuta alcuna maggiorazione per superamento dei limiti orari di lavoro, per attività lavorativa durante l'orario notturno o durante i giorni festivi.

103. Il ricorrente, come tutti i *rider di Deliveroo Italy s.r.l.*, non vede riconosciuto né accantonato il Trattamento di Fine Rapporto sulle somme percepite per l'attività svolta e comunque per gli importi spettanti.

104. Il ricorrente successivamente al 30 giugno 2021, nonostante l'ordinanza del Tribunale di Bologna, continua a vedersi applicato, come tutti i *rider di Deliveroo Italy s.r.l.* le stesse condizioni economiche e normative precedenti e la disciplina del CCNL Ugl Rider.

105. Tutti gli oltre 8.000 *rider* della convenuta svolgono attività con le medesime modalità descritte nel ricorso e vengono compensati e retribuiti anche dopo il 30 giugno 2021 con le modalità descritte nel ricorso con applicazione del CCNL Ugl Rider.

### **Ammissibilità della domanda**

106. La natura collettiva o di classe dell'azione promossa dai Sig. Pezzulla e dalle organizzazioni sindacali non appare revocabile in dubbio.



107. Ai sensi dell'innovativa norma 840 *sexiesdecies* c.p.c. l'illecito che genera il pregiudizio suscettibile di tutela con la speciale azione deve avere una portata lesiva diffusa, capace di incidere, oltre che sulla posizione individuale del soggetto che agisce, anche su una pluralità di soggetti portatori di analogo interesse.

108. L'azione promossa con il presente atto deve ritenersi ammissibile in quanto indubbiamente afferisce ad una condotta illecita imputabile a Deliveroo Italy s.r.l. plurioffensiva dal momento che il medesimo comportamento riverbera i suoi effetti nei confronti della comunità di *rider* della convenuta che, contestualmente al Sig. Pezzulla, subiscono gli effetti illegittimi della decisione aziendale consistente nella pervicace ed illegittima applicazione del CCNL Ugl Rider e nel mancato riconoscimento degli istituti propri della contrattazione collettiva applicabile *ex lege*.

109. La mancata applicazione delle condizioni economico - normative della disciplina collettiva affine sottoscritta dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative (CCNL logistica e trasporti ovvero CCNL terziario, distribuzione e servizi) a decorrere dall'ordinanza del Tribunale di Bologna (30 giugno 2021) che ha imposto a Deliveroo Italy s.r.l. il divieto di applicare il CCNL Ugl Rider, costituisce una condotta che produce i suoi illegittimi effetti su una pluralità di lavoratori.

110. Risulta, pertanto, ammissibile l'adozione di un ordine di cessazione della condotta commissiva consistente nella reiterata illegittima applicazione della contrattazione non rappresentativa con conseguente ordine di applicare la disciplina anche contrattuale collettiva prevista dall'art. 2,1° co del d.lgs 81/15 ovvero dall'art. 47 quater del medesimo decreto.

### **Individuazione della pluralità degli interessi lesi, omogenei a quelli del Sig. Pezzulla e a quello delle organizzazioni sindacali ricorrenti**

111. L'individuazione della disciplina applicabile che determina la lesione di una pluralità di interessi comuni a quello del Sig. Pezzulla impone di vagliare ed accertare in via preliminare, la natura del rapporto di lavoro del ricorrente e il conseguente "perimetro" dei rapporti di lavoro dei *rider* della convenuta omogenei a quello dell'istante attraverso un accertamento, quantomeno incidentale, che si richiede nel presente atto.

112. Il rapporto di lavoro del Sig. Pezzulla, così come degli altri *rider*, deve essere ricondotto nell'ambito della subordinazione ex art. 2094 c.c.<sup>31</sup>. Tale tipologia contrattuale emerge dalla inequivocabile

---

<sup>31</sup>La Suprema Corte con la decisione del 4 luglio 2017 n. 16377 nel qualificare come lavoro subordinato una fattispecie simile ha affermato: "*i giudici del merito hanno ravvisato, infatti, l'esistenza della subordinazione considerando la continuità della prestazione effettuata secondo le esigenze organizzative della società; il carattere meramente esecutivo della prestazione, rientrante nell'attività ordinaria della società di produzione, vendita e consegna a domicilio di pizze; l'inserimento organico nella struttura organizzativa della Dinamic Food la quale sapeva di poter contare ogni giorno ed ogni sera sulla piena disponibilità di un*



esecuzione della prestazione del *rider* caratterizzata da una cd doppia alienità (cfr Corte Cost. 5 febbraio 1996 n.30<sup>32</sup>) e comunque dal dirimente rilievo della subordinazione funzionale riscontrabile nella fase esecutiva della prestazione che si rileva dell'oggettivo sistema di coordinamento dell'attività del *rider*, diretto e gestito costantemente da minuziose disposizioni *standard* imposte dall'algoritmo nell'ambito di una etero direzione della prestazione assoggettata ad un profondo controllo e monitoraggio, che si realizza anche con l'esercizio di forme punitive atipiche (penalizzazione tramite il *ranking* reputazionale inizialmente nella fase di prenotazione e attualmente in sede di assegnazione del lavoro), dall'evidente titolarità del fattore produttivo (costituito dall'investimento pubblicitario e informatico) in capo a Deliveroo nonché dall'inserimento organico della prestazione del *rider* nel ciclo produttivo della convenuta.

113. Tali prevalenti elementi hanno determinato in fattispecie analoghe la magistratura nazionale (cfr Tribunale Palermo, 24 novembre 2020) a ritenere il carattere subordinato della prestazione del *rider* ([doc. 77](#)) in piena armonia con quanto ritenuto dalle Corti Supreme dei paesi europei<sup>33</sup>.

---

*determinato numero di vettori incaricati della consegna delle pizze; la circostanza secondo cui la disponibilità a fornire la prestazione avveniva nelle fasce orarie indicate dalla società ed era funzionale allo svolgimento del servizio secondo il modello organizzativo e gestionale dettato dalla società; i vettori ricevevano dal pizzaiolo il foglio indicazione del nominativo del cliente, del suo indirizzo, del tempo di consegna che non poteva superare i 20 minuti; i vettori effettuata la consegna rientravano nel punto vendita in attesa del nuovo ordine. Secondo la Corte dunque i vettori, una volta data la disponibilità ad essere inseriti nel turno settimanale predisposto dalla società, salvo il caso di impedimento o di sostituzione, erano tenuti ad operare secondo un modello organizzativo standard stabilito dalla società, che non lasciava loro alcun margine di autonomia, considerato inoltre che la natura esecutiva della prestazione rendeva arduo intravedere dei reali margini di autonomia.*

<sup>32</sup> Secondo i giudici della Corte Costituzionale in presenza di due condizioni costituite dall' "alienità del risultato" della prestazione - nel senso di destinazione esclusiva ad altri - del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata e dalla dall'"alienità dell'organizzazione produttiva" in cui la prestazione si inserisce (c.d. etero-organizzazione) deve ritenersi sussistere un rapporto di lavoro subordinato. La conclusione testuale della Consulta è la seguente: «Quando è integrata da queste due condizioni, la subordinazione non è semplicemente un modo di essere della prestazione dedotta in contratto, ma è una qualificazione della prestazione derivante dal tipo di regolamento di interessi prescelto dalle parti con la stipulazione di un contratto di lavoro, comportante l'incorporazione della prestazione di lavoro in una organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo, essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse (individuale) giuridicamente tutelato»

<sup>33</sup>cfr il Tribunal Supremo spagnolo nella pronuncia del 25 settembre 2020 n. 825 nel giudizio di "unificacìon de doctrina" (equivalente ad una pronuncia a Sezioni Unite) con riferimento alla prestazione dei rider ha al paragrafo 18 stabilisce "la teorica libertà di scelta della fascia oraria era chiaramente condizionata. Risulta accertato che il lavoratore poteva rifiutare le consegne senza penalizzazione alcuna. Tuttavia è stato dimostrato che i ciclofattorini con maggiore punteggio fruiscono di prelazione nell'accesso ai servizi e alle consegne (...) Il sistema di punteggio dei ciclofattorini si basa su tre fattori uno dei quali è costituito dalla realizzazione dei servizi nelle ore di maggiore domanda (le cd ore diamante) (...) Ogni giorno il programma informatico valutava il ciclofattorino. La prestazione del ricorrente era valutata quotidianamente. (...) E' provato che "i ciclofattorini che hanno maggior punteggio fruiscono di prelazione negli accessi ai servizi e alle consegne in arrivo" In pratica questo sistema di punteggio dei ciclofattorini condiziona la loro libertà di scelta degli orari perché se uno non è disponibile a rendere la prestazione nelle fasce orarie con maggiore domanda, il punteggio si riduce e quindi anche la possibilità di ottenere in futuro delle consegne e ottenere il reddito che si ricerca, ciò equivale alla perdita del posto di lavoro (...). La conseguenza è che i ciclofattorini competono tra loro per le fasce orarie più produttive esistendo una insicurezza economica che



114. A prescindere dalla natura subordinata, il rapporto contrattuale che astringe il ricorrente e gli altri *rider* della convenuta, che svolgono la prestazione con le modalità descritte, deve comunque essere inquadrato nell'ambito della prestazione autonoma cd etero organizzata ex art. 2 d.lgs 81/15 come affermato dalla Procura di Milano (cfr *supra* doc. 10 sexies)<sup>34</sup>, dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (cfr *supra* 10 septies)<sup>35</sup>, dall'Autorità Garante per la protezione dei Dati Personali (cfr *supra* doc. 42)<sup>36</sup> e dallo stesso Tribunale del lavoro di Bologna nell'ordinanza del 30 giugno 2021 (cfr *supra* doc. 09)<sup>37</sup>

---

deriva dal salario a cottimo senza garanzia di consegne minime e ciò determina che i ciclofattorini tendano a essere disponibili nel maggior periodo di tempo possibile per accedere al maggior numero di consegna e a una maggiore retribuzione" ([doc. 78](#)). La Court de Cassation, Chambre Sociale, arrêt n°1737 del 28 novembre 2018 ha parimenti affermato con riferimento ai rider che un modello di lavoro "dotato di un sistema di geolocalizzazione che consente il monitoraggio del corriere in tempo reale da parte della società e la computabilità del numero dei chilometri percorsi da questi" unitamente ai sistemi di valutazione penalizzanti l'accesso alle possibilità di lavoro dimostra "un potere sanzionatorio nei confronti del corriere" rivelatore "dell'esistenza di un potere di direzione e controllo sull'esecuzione della prestazione che caratterizza il rapporto di subordinazione" ([doc.79](#)).

<sup>34</sup> Per la quale a seguito dell'esame di oltre 60mila rider che hanno operato dal 1 gennaio 2017 al 31 ottobre 2020 per conto delle società Foodonho s.r.l. - Glovo, Uber Eats Italy s.r.l., Just Eat Italy s.r.l. e Deliveroo Italy s.r.l. "è stato possibile inquadrare correttamente, anche sotto il profilo giuslavoristico questa specifica categoria di lavoratori. In particolare risulta che, ad oggi, la stragrande maggioranza di questi rider è impiegata in virtù di contratti di lavoro autonomo di tipo occasionale (ex art. 2222 c.c.). Gli accertamenti di polizia svolti "sul campo", attraverso i controlli su strada, hanno tuttavia evidenziato che questa qualificazione è smentita dalla realtà dei fatti. E' emerso in fatti in maniera inequivoca che il rider non è affatto un lavoratore occasionale che svolge una prestazione in autonomia ed a titolo accessorio, Al contrario è a pieno titolo inserito nell'organizzazione d'impresa operando all'interno del ciclo produttivo del committente che coordina la sua attività lavorativa a distanza, attraverso una applicazione preinstallata su smartphone o tablet (...) L'enorme mole di materiale acquisita ed esaminata da un tavolo tecnico caratterizzato oltre che dal Nucleo Carabinieri Ispettorato del Lavoro, da plurimi soggetti muniti di poteri ispettivi e di controllo sui lavoratori (Ispettorato del Lavoro, INPS, INAIL, ciascuno per la parte di propria competenza, ha consentito di giungere a conclusioni condivise sintetizzate come segue: (...) b) da un punto civilistico e amministrativo, si deve procedere ad una riqualificazinoe contrattuale del rapporto che lega i rider alla singola società di delivery: non più infatti una prestazione autonoma di natura occasionale ex art. 222, bensì piuttosto - **una prestazione di tipo coordinato e continuativo**, come disciplinata dall'art. 2, primo comma, del d.lgs 81/20015. Come affermato dalla Suprema Corte di Cassazione (cfr sent. N. 1663 del 24 gennaio 2020). Un tale inquadramento offre più puntuali garanzie giuslavoristiche e determina, tra l'altro anche il divieto di retribuzione a cottimo."

<sup>35</sup> Per la quale "analizzando il meccanismo di funzionamento dell'app che gestisce le prestazioni lavorative dei riders è emerso che il modello organizzativo standardizzato per tutte le società interessate e corrispondente a quello tutelato dall'art. 2 del decreto legislativo n. 81/2015, che prevede, appunto le tutele del lavoro subordinato. (...) Da ciò consegue **l'applicazione ai riders del trattamento retributivo del lavoratore dipendente** (...)"

<sup>36</sup> Per la quale "Con riferimento alla disciplina applicabile *ratione temporis* al caso di specie, i trattamenti effettuati nell'ambito del rapporto di lavoro da Deliveroo Italy hanno tutt'ora le caratteristiche accertate dall'Autorità nel corso del procedimento; da ciò consegue l'applicazione della disciplina di settore allo stato vigente (art. 2, d. lgs. 15.6.2015, n. 81). Ad ogni buon conto, alle prestazioni lavorative dei rider così come concretamente organizzate dalla società sarebbe stato applicabile, per i motivi suesposti, il comma 1 del richiamato art. 2, d.lgs. n. 81/2015 anche nel testo antecedente alle recenti modifiche normative intervenute nel 2019 (applicabile alle "prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro")."

<sup>37</sup> Per la quale "Ritiene invece il giudicante che la prestazione dei riders rientri nel disposto dell'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, il quale così statuisce al primo comma: "A far data dal 1 gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali continuative e le cui modalità di esecuzione, sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali." Sussiste infatti la personalità della prestazione, sussiste



115. Tale tipologia normativa ricomprende i rapporti di lavoro autonomo cd etero - organizzato o economicamente dipendente nell'ambito dei quali il recente arresto della Corte di Cassazione 24 gennaio 2020 n. 1663 ha ritenuto di ricondurre, nel respingere il ricorso di una azienda del *food delivery* (e quindi nell'ambito del limitato *devolutum*), i lavoratori delle piattaforme digitali che operano con le modalità descritte.

116. In realtà ai fini della presente controversia rileva marginalmente la natura del rapporto dal momento che il carattere etero organizzato della prestazione di lavoro determina, per effetto della cd "norma di disciplina" espressa dall'art. 2, 1° co. del d.lgs 81/2015 in una prospettiva antielusiva, la totale equiparazione normativa tra i due rapporti di lavoro (subordinato ex art. 2094 c.c. e autonomo etero organizzato ex art. 2, 1° co. d.lgs 81/2015).

117. La più volte richiamata decisione della Suprema Corte 24 gennaio 2020 n. 1663 inequivocabilmente chiarisce, infatti, *"non ha decisivo senso interrogarsi sul se tali forme di collaborazione, così connotate e di volta in volta offerte dalla realtà economica in rapida e costante evoluzione, siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, perché ciò che conta è che per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, disegnando una norma di disciplina."* (par. 25).

118. L'effetto della equiparazione normativa tra i due rapporti di lavoro realizzato dal Legislatore tramite l'art. 2, 1° co. del d.lgs 81/15 è totale in quanto - precisa ancora la Suprema Corte - *"(..) al verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate dall'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015, la legge ricollega imperativamente l'applicazione della disciplina della subordinazione. Si tratta, come detto, di una norma di disciplina, che non crea una nuova fattispecie. Del resto, la norma non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile, che non potrebbe essere affidata ex post alla variabile interpretazione dei singoli giudici."* (par. 39-40)

119. A prescindere dal tipo di rapporto di lavoro che qualifica la prestazione del *rider* di Deliveroo, risulta dopo la decisione del Tribunale di Bologna oggettivamente illegittima la persistente applicazione da parte di Deliveroo del CCNL Ugl Rider e la negazione degli istituti contrattuali (ferie, riposi, permessi, scatti di anzianità, parametri retributivi, mensilità supplementari, maggiorazioni orarie TFR ecc.) propri del lavoro subordinato e della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa (applicabile ex lege anche ai rapporti etero organizzati).

120. Ad analoghe conclusioni si perviene anche nel caso residuale

---

*empiricamente la continuità 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 alla 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).*



nel quale la prestazione dovesse essere ricondotta nell'ambito dell'autonomia occasionale regolata dal titolo V bis del d.lgs 81/15 come meglio di seguito chiarito.

121. Le organizzazioni sindacali ricorrenti quali soggetti firmatari della contrattazione collettiva disapplicata sono a loro volta titolate, ai sensi del primo alinea dell'art. 840 sexiesdecies c.p.c., a promuovere l'azione che lede anche un loro interesse stante la plurioffensività della condotta che pone in essere Deliveroo Italy s.r.l.

122. Le organizzazioni ricorrenti sono, infatti, a prescindere dall'essere statutariamente soggetti esponenziali, enti che, unitamente ad una pluralità di altre associazioni sindacali (come descritto nella narrativa in fatto) realizzano il modello - *rectius* il sistema - di contrattazione comparativamente più rappresentativo. La Filcams Cgil, La Filt Cgil e il Nidil Cgil, sono, infatti, organizzazioni firmatarie, assieme ad una pluralità di altre associazioni comparativamente più rappresentative, dei contratti collettivi affini ai quali il legislatore del d.lgs 81/15 fa riferimento.

123. La contrattazione comparativamente più rappresentativa riferibile alle associazioni ricorrenti è il fulcro del sistema di regolamentazione del mercato del lavoro. E' emblematico che l'art. 51 d.lgs 81/15 relativo alla "disciplina organica dei contratti di lavoro" stabilisca che "(...) *per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.*".

124. Il riferimento contenuto alle rappresentanze sindacali unitarie nella previsione di legge è inequivocabilmente prova del rinvio al modello di contrattazione proprio delle organizzazioni ricorrenti che hanno pattiziamente introdotto tale forma di rappresentanza unitaria tramite gli accordi sulla rappresentatività sottoscritti unitamente al Governo e alle altre organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative tra le quali, peraltro, neppure risulta l'Ugl. (cfr. *infra* doc. 23 - 26 bis).

125. Appare significativo che il Tribunale Amministrativo del Lazio con la sentenza 3 agosto 2021 n. 1075 nel respingere il ricorso dell'associazione delle imprese del *food delivery* (Assodelivery) avverso la circolare del 17 novembre 2020 del Ministero del Lavoro abbia ritenuto che l'associazione stipulante il contratto collettiva, alla quale è associata la convenuta, non sia riuscita a fornire una prova della comparata maggiore rappresentatività dell'Ugl Rider (dal momento che ne è priva) e della ragione di una formalizzazione dell'accordo con una unica associazione. (cfr *infra* doc. 07 bis)

126. La disapplicazione della contrattazione comparativamente più rappresentativa e *a fortiori* la mancata applicazione del CCNL parametro sottoscritto da dette associazioni lede, unitamente



all'interesse del Sig. Pezzulla e dei *rider* anche un interesse proprio degli enti comparativamente più rappresentativi firmatari del CCNL affine che deve, viceversa, essere applicato da Deliveroo Italy s.r.l.

### **Illegittimità dell'applicazione del CCNL Ugl Rider da parte di Deliveroo Italy s.r.l.**

127. Il persistere nell'applicazione del CCNL Ugl Rider successivamente ad un provvedimento giurisdizionale che nega l'idoneità di tale contratto a derogare i parametri della contrattazione collettiva rappresentativa costituisce una evidente violazione di diritti omogenei. La condotta aziendale, ancora ad oggi pervicacemente attuata, priva il ricorrente ed i titolari delle posizioni omogenee dei diritti fondamentali consistenti in una equa retribuzione, parametrata anche con riferimento alle maggiorazioni e agli altri istituti ai valori della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa, alle ferie, ai permessi nonché agli istituti retributivi indiretti e differiti tra i quali il TFR.

128. A nulla rileva l'imposizione del CCNL Ugl Rider dal momento che tale contrattazione deve ritenersi inefficace. L'imposizione attuata tramite una disdetta, espressione di un abuso di posizione dominante, costituisce una forma illegittima di esercizio dell'autonomia negoziale vietata dall'art. 3, 4° co del d.lgs 81/2017 che estende ai lavoratori autonomi le previsioni dell'art. 9 della legge 18 giugno 1999 n. 192 in materia di abuso di dipendenza economica (cfr Cassazione, 18 settembre 2009 n. 20106).

129. Tra le forme di abuso illecito di dipendenza economica, applicabili ai lavoratori autonomi rientrano l'imposizione di condizioni contrattuali ingiustificatamente gravose o discriminatorie e l'interruzione arbitraria delle relazioni commerciali in atto.

130. In ogni caso il CCNL Ugl Rider non può trovare applicazione nei confronti dei *rider* con rapporto di lavoro subordinato alla luce delle previsioni dello stesso contratto che esclude dal suo campo di applicazione tali lavoratori per i quali, inoltre, trovano applicazione le disposizioni inderogabili.

131. Tale contratto neppure può trovare applicazione nel caso in cui il rapporto di lavoro del Sig. Pezzulla e degli altri *rider* in situazione omogenea dovesse essere ritenuto autonomo etero organizzato alla luce della decisione del Tribunale di Bologna del 30 giugno 2021.

132. In ogni caso anche a volere ritenere non generalizzabili gli effetti dell'ordinanza del Tribunale di Bologna, ipotizzando un sorta di "federalismo" giudiziario con limitata efficacia territoriale, i rilievi del Giudice felsineo e del Ministero del Lavoro circa l'inefficacia delle previsioni del CCNL a derogare l'applicazione della normativa del lavoro subordinato devono ritenersi pienamente applicabili anche alla presente controversia.



133. Il CCNL Ugl Rider non appare idoneo a impedire l'effetto della norma di disciplina di cui all'art. 2, 1 co. del d.lgs 81/15 dal momento che tale effetto può verificarsi nei confronti delle collaborazioni etero organizzate per le quali siano intervenuti *"accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore"*.

134. Il CCNL Ugl Rider stipulato con la sorprendente rapidità descritta nel ricorso da un unico soggetto (Ugl Rider) e per giunta neppure comparativamente più rappresentativo il 15 settembre 2020 non risponde ai parametri previsti dall'art. 21, 1° co. lett. a).

135. Come rilevato sia dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella sua nota dell'Ufficio Legislativo e nella sua circolare 17/20 nonché dal Tribunale di Bologna nell'ordinanza del 30 giugno 2021, la previsione prevede sia una pluralità di soggetti sindacali (*"da associazioni sindacali"*) che devono sottoscrivere il contratto collettivo al fine di inibisce l'integrale applicazione delle norme proprie del lavoro subordinato, sia un requisito soggettivo determinato dalla comparata maggiore rappresentatività sul piano nazionale.

136. I contratti collettivi abilitati a dettare una disciplina prevalente rispetto a quella legale sono, conformemente alle previsioni tanto dell'articolo 2, quanto dell'articolo 47-quater d.lgs 81/15, solo quelli stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. D'altra parte la tecnica del Legislatore di perseguire finalità di giustizia sociale attraverso la previsione di condizioni normative e retributive individuate esclusivamente da soggetti collettivi qualificati a regolare il mercato del lavoro esprime un principio del tutto condiviso dalla giurisprudenza costituzionale (cfr Corte costituzionale n. 51 del 2015).

137. La Corte Costituzionale ha, infatti, precisato che il Legislatore persegue una finalità del tutto legittima *"nell'effettuare un rinvio alla fonte collettiva che, meglio di altre, recepisce l'andamento delle dinamiche retributive nei settori in cui operano le (aziende)"*. La selezione del soggetto collettivo qualificato risponde, quindi, all'esigenza - mai così evidente come nel caso di esame - di *"contrastare forme di competizione salariale al ribasso"* e a *fortiori*, di evitare che soggetti non qualificati determinino la perdita di diritti sociali per i titolari di rapporti *"operanti in una "zona grigia" tra autonomia e subordinazione, ma considerati meritevoli comunque di una tutela omogenea."* (cfr par. 27 Cassazione 1664/2020).

138. La delicata funzione para normativa attribuita alla contrattazione collettiva impone quindi un pluralismo di soggetti sindacali comparativamente più rappresentativi nel settore della contrattazione affine (cfr Cassazione 4951 e 5189 del 2019).

139. Ai fini della comparata maggiore rappresentatività, nel richiedere l'acquisizione di informazioni e dati al Ministero del Lavoro e delle



Politiche Sociali nonché all'INPS, si rileva che i parametri della consolidata giurisprudenza sono: la consistenza numerica del sindacato, una significativa presenza territoriale sul piano nazionale, la partecipazione ad azioni di autotutela, alla formazione e stipulazione dei contratti collettivi di lavoro, l'intervento nelle controversie individuali, plurime e collettive da utilizzarsi ai fini di una valutazione, appunto in chiave comparativa, per la selezione dei soggetti più rappresentativi.

140. Nessuno di tali parametri può essere legittimamente ritenuto sussistere in capo all'organizzazione sindacale Ugl Rider il cui contratto, pertanto, è del tutto inidoneo a produrre gli effetti derogatori di cui all'art. 2, 2° co. lett. a) d.lgs 81/2015.

141. Né l'accettazione di una contrattazione non rispondente ai requisiti di legge può ritenersi esercizio legittimo di autonomia negoziale idonea a produrre effetti per i numerosi profili già sviluppati e per l'inderogabilità dell'art. 2, 1° co. d.lgs 81/2015.

142. Analoghi rilievi devono essere, inoltre, estesi anche all'ipotesi residuale che il rapporto di lavoro del Sig. Pezzulla e del gruppo omogeneo sia riconducibile all'autonomia occasionale regolata dall'art. 47 quater d.lgs 81/15 che contiene il medesimo richiamo al pluralismo di una fonte collettiva particolarmente qualificata ai fini di impedire l'applicazione dei parametri economici della contrattazione affine.

143. Il Sig. Pezzulla, titolare, come gli altri analoghi *rider*, del medesimo interesse pregiudicato dalla condotta illegittima, è legittimato a promuovere l'azione tesa a vedere riconoscere i parametri contrattuali e normativi conformi al tipo contrattuale conforme al modello legale; le organizzazioni ricorrenti vantano a loro volta un diritto a vedere tutelato il loro autonomo interesse leso, comune anche alle altre organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative firmatarie dei CCNL qualificati, a vedere ripristinare l'applicazione della contrattazione comparativamente più rappresentativa da loro sottoscritta. In entrambi i casi i ricorrenti sono, pertanto, titolati a richiedere di inibire la contrattazione collettiva non conforme ai parametri di legge applicata anche dopo il 30 giugno 2021 da Deliveroo nonché a rivendicare l'applicazione dei parametri legali.

### **Misure richieste**

144. Le lesioni plurioffensive sia dell'interesse del Sig. Pezzulla, comune a quello degli oltre 8000 *rider* della convenuta, sia delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative che vedono disapplicata la normativa da loro sottoscritta prevista dal Legislatore e richiamata dal provvedimento del Tribunale di Bologna del 30 giugno 2021, è idonea a generare una conseguenza sociale di gravissima rilevanza.

145. La gravità del pregiudizio impone di adottare un ordine nei confronti di Deliveroo Italy s.r.l. di disapplicare il CCNL Ugl nei



confronti dei *rider* aventi un interesse omogeneo a quello del Sig. Pezzulla nel rispetto dell'interesse convergente e tutelato delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative firmatarie della contrattazione collettiva applicabile.

146. In ogni caso si ritiene che il Giudice debba ordinare a Deliveroo Italy s.r.l. di applicare il CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative del settore della logistica e dei trasporti ovvero del terziario, distribuzione e servizi o altro ritenuto di giustizia e la pubblicazione del provvedimento su tre quotidiani di rilevanza nazionale (Il Fatto quotidiano, La Repubblica e il Corriere della Sera) nonché sul sito delle FAQ (*id est* domande frequenti) relative al trattamento economico dei *rider*.

147. Si richiede in ogni caso che vengano adottate le misure idonee a eliminare o ridurre gli effetti delle violazioni accertate con condanna altresì al pagamento di una somma di denaro a favore dei ricorrenti per ogni giorno di ritardo ai sensi dell'art. 614 bis c.p.c.

ooOOoo

Tanto premesso, i ricorrenti, come sopra rappresentati e difesi chiedono che l'Ecc.mo Tribunale adito voglia, disposta l'udienza di comparizione, *contrariis reiectis* accogliere le seguenti

## CONCLUSIONI

A) Ritenuta l'ammissibilità del ricorso e accertata la lesione degli interesse omogenei a quello del Sig. Antonio Pezzulla, nascenti dai rapporti dedotti, e delle organizzazioni sindacali ricorrenti, ordinare a Deliveroo Italy s.r.l. di disapplicare, ovvero di astenersi dall'applicare, nei confronti del Sig. Antonio Pezzulla e dei *rider* della società aventi un interesse omogeneo leso, le condizioni economiche e normative, o quelle ritenute di giustizia, del CCNL Ugl Rider, condannando la stessa ad applicare a decorrere dal 30 giugno 2021, o da altra data di giustizia, le condizioni economiche e normative del CCNL logistica e trasporti sottoscritto dalla Filt Cgil e dalle altre organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative ovvero, in subordine, del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi sottoscritto dalla Filcams Cgil e dalle altre organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, e, in ogni caso, ad applicare al Sig. Pezzullo e ai raider con rapporto omogeneo gli istituti contrattuali delle ferie e dei riposi nonché dei permessi retribuiti contrattuali, gli istituti retributivi anche indiretti e differiti ivi comprese le mensilità supplementari (13° e 14° mensilità), gli scatti di anzianità nonché le maggiorazioni previste per lavoro orario straordinario, festivo e notturno stabilite dalla contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e il Trattamento di Fine Rapporto.

B) Ordinare ogni altra misura idonea ad eliminare o ridurre gli effetti delle violazioni accertate disponendo altresì la pubblicazione dell'emanando provvedimento sul Fatto Quotidiano, Il Corriere della



Sera, e la Repubblica e comunque su tre quotidiani di rilevanza nazionale nonché sulle pagine web del sito dedicato alle domande frequenti sulle condizioni economiche per i *rider* di Deliveroo Italy s.r.l.

C) Condannare Deliveroo Italy s.r.l. al pagamento in favore dei ricorrenti di una somma di denaro da determinarsi in via equitativa per ogni giorno di ritardo nella attuazione dei predetti provvedimenti ex art. 614 bis c.p.c.

Con vittoria di spese, competenze ed onorari da distrarsi

### **Mezzi istruttori**

Si chiede interrogatorio formale del legale rappresentante della società convenuta sui capitoli da 1) a 105) e comunque su tutti quelli dedotti e capitolati e all'esito prova per testi sulle medesime circostanze salva la premessa del "vero che" nonché per prova contraria, con riserva di integrare la lista all'esito delle richieste avversarie

Si indicano come testimoni:

Merlino Naclerio da 1) a 7) e da 28) a 105)  
Jacopo Dionisio da 1) a 13) e da 19) a 52)  
Federico Curcio da 1) a 7) e da 28) a 105  
Yiftalem Parigi da 1) a 7), da 28) a 52) e da 53) a 105)  
Ilaria Lani da 1) a 7), da 28) a 52 e da 53 a 105)  
Farooq Hussain da 1) a 7) e da 28) a 105  
Davide Troiano da 1) a 7) e da 28) a 105  
Marco Marrone da 1) a 7) e da 28) a 105  
Tommaso Falchi da 1) a 7) e da 28) a 105  
Lorenzo Fassina limitatamente da 1) a 13) e da 19) a 52)  
Tania Scacchetti limitatamente da 1) a 13) e da 19) a 52)  
Cristian Sesena limitatamente da 1) a 13) e da 19) a 52)  
Silvia Simoncini da 1) a 105)  
Angelo Avelli limitatamente da 1) a 7) e da 53) a 105)  
Tommaso Falchi limitatamente da 1) a 7) e da 53) a 105)  
Riccardo Mancuso da 1) a 7), da 19) a 52) e da 53) a 105)

Si chiede disporre nei confronti della convenuta di esibire i LUL i parametri di impiego dei rider iscritti alla piattaforma comprensiva delle ore di log in e dei compensi erogati.

Si chiede acquisire in capo all'INPS, al Ministero del Lavoro e al CNEL i dati di comparata maggiore rappresentatività delle organizzazioni sindacali Filt Cgil, Fit Cisl, Utrasporti Uil, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil, Nidi Cgil, Felsa Cisl, Uiltem Uil, e Ugl nonché in caso di contestazione i dati all'INPS di applicazione alle imprese dei CCNL del settore logistica e trasporti e del settore terziario distribuzione e servizi di maggiore applicazione e i dati di applicazione.



Si chiede acquisire in capo al Ministero i parametri adottati al fine di selezionare e convocare le organizzazioni sindacali alla negoziazione ai sensi dell'art. 47 quater d.lgs 81/15 nel corso del 2020.

Si chiede acquisire dall'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali l'istruttoria tecnica effettuata ai fini dell'adozione del provvedimento del 22 luglio 2021 e del relativo fascicolo.

Si depositano documentazione come da indice

Ai fini del pagamento del contributo unificato, si dichiara che la presente causa ricompresa nello scaglione tra i 5.200,00 e i 26.000 euro è esente in ragione della materia

Roma, data del deposito

Avv. Maria Matilde Bidetti

Avv. Carlo de Marchis Gómez

Avv. Giorgia Lo Monaco

Avv. Sergio Vacirca

