

Confermata l'antisindacalità dell'imposizione da parte di Deliveroo del contratto collettivo Assodelivery-UGL

di G. Cassano - 3 Marzo 2023

Il Tribunale di Bologna, con la sentenza del 12 gennaio 2023, n. 15, è tornato a pronunciarsi sull'imposizione del contratto collettivo stipulato da Assodelivery e UGL da parte di Deliveroo ai suoi *rider* (sul punto si vedano anche Trib. Bologna 30 giugno 2021, in *Labor*, 15 luglio 2021, con nota di Poso; Trib. Firenze 9 febbraio 2021, in *RIDL*, 2021, 1, II, 130 ss., con nota di Martelloni; Trib. Firenze 24 novembre 2021, in *RIDL*, 2022, 1, II, 75 ss., con nota di Gaetano e in *ADL*, 2022, 2, 322 ss., con nota di De Petris e App. Palermo 23 marzo 2021, a quanto consta inedita).

Questi i fatti di causa, così come riassunti nella sentenza in commento.

Alla luce della centralità nel dibattito nazionale della questione delle condizioni di lavoro dei *riders* (con ciò intendendosi i ciclofattorini che effettuano consegne di cibo a domicilio) – che aveva altresì portato alla modifica del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 da parte del d.l. 3 settembre 2019, n. 101, conv. in l. 2 novembre 2019, n. 128 – il Ministero del Lavoro ha aperto un tavolo di confronto, convocando CGIL, CISL e UIL, unitamente all'associazione “*Riders per i Diritti*”, oltre che Assodelivery, associazione delle principali piattaforme di *food delivery*. In tale sede, era stato previsto un secondo incontro per il 23 settembre 2021

Nelle more del rinvio, tuttavia, Assodelivery ha stipulato con l'associazione UGL – non compresa tra quelle invitate al tavolo ministeriale – un contratto collettivo con dichiarata finalità derogatoria rispetto alle previsioni del d.lgs. n. 81/2015, possibilità demandata dalla legge soltanto ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

In data 2 ottobre 2020 Deliveroo ha inviato a tutti i suoi *rider* una comunicazione con cui si condizionava la prosecuzione del rapporto di lavoro all'adesione da parte del *rider* al contratto sottoscritto con UGL *rider*: «*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 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*».

A fronte di una comunicazione di tale tenore, alcune sigle sindacali riconducibili alla CGIL (e, in particolare, NIDIL CGIL, FILG CGIL e FILCAMS CGIL Bologna) avevano adito – tra gli altri – il Tribunale di Bologna per veder accertato, ai sensi dell'art. 28 l. 20 maggio 1970, n. 300, il carattere antisindacale della condotta posta in essere da Deliveroo.

Il giudice bolognese, con decreto del 30 giugno 2021 (con nota di Poso, *Sul procedimento antisindacale a proposito dell'applicazione del CCNL Assodelivery e Ugl Rider, aspettando l'ardua sentenza*, in *Labor*, 15 luglio 2021) aveva accolto il ricorso.

La sentenza del Tribunale di Bologna qui in commento si è pronunciata sull'opposizione a tale decreto proposta da Deliveroo.

Il giudice bolognese ha confermato il *decisum* della fase sommaria del giudizio, ribadendo, in primo luogo, la competenza del Tribunale di Bologna, sull'assunto che «*il comportamento di cui è denunciata l'antisindacalità è da ritenersi posto in essere in ogni luogo nel quale i riders, aventi contratti di collaborazione in essere con Deliveroo, hanno ricevuto in modalità telematica le predette comunicazioni*» e, quindi, anche in Bologna» (citando, sul punto, anche Trib. Firenze 9 febbraio 2021, sopra citata).

Il Tribunale di Bologna, dopo essersi pronunciato incidentalmente sulla qualificazione del rapporto dei *rider* in questione quali collaborazioni etero-organizzate ex art. 2, d.lgs. n. 81/2015, ha, altresì, confermato la possibilità di invocare la tutela di cui all'art. 28 l. n. 300/1970 nel caso di tali collaborazioni, considerando opportuna una interpretazione evolutiva del concetto di "datore di lavoro" menzionato nella norma statutaria, in modo da tener conto anche delle novità legislative che hanno inciso sulla nozione (tra cui, appunto, l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015).

Dopo aver, poi, confermato la sussistenza della legittimazione passiva di Deliveroo, da un lato, e di quella attiva delle sigle sindacali citate, dall'altro, il giudice bolognese si è soffermato sulla valutazione dell'antisindacalità della condotta della piattaforma di *food delivery*.

Sul punto, è stato escluso che la associazione UGL *rider* possedesse il carattere di maggiore rappresentatività cui l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 ricollega la possibilità di deroga. E ciò sia sulla base di alcuni elementi evidenziati dalle sigle sindacali riconducibili alla CGIL, tra cui, il fatto che UGL non avesse mai promosso per i *rider* alcuna iniziativa né in sede giudiziaria né in sede di autotutela collettiva, sia a fronte dell'assenza di deduzioni e allegazioni in senso contrario da parte di Deliveroo (su cui incombeva l'onere di provare il carattere di maggiore rappresentatività di UGL).

Da ciò è derivata l'affermazione del giudice bolognese per cui «*il contratto collettivo sottoscritto nel settembre 2020 tra Assodelivery e UGL Rider, in assenza del requisito della maggiore rappresentatività comparata in capo a quest'ultima, non appare idoneo a derogare alla disciplina di legge*», oltre che l'accertamento «*[della] illegittimità e [della] antisindacalità della successiva condotta di Deliveroo che ha sostanzialmente imposto ai suoi rider l'adesione a nuove condizioni di contratto, conformi alle previsioni di un CCNL inidoneo a dettare validamente una disciplina prevalente rispetto a quella legale*».

Il Tribunale di Bologna ha, poi, concluso rilevando che l'antisindacalità della condotta della piattaforma di *food delivery* derivava anche dal mancato esperimento della procedura di informazione e consultazione sindacale prevista dalla l. 23 luglio 1991, n. 223, per il caso di licenziamento collettivo. Dalla motivazione della sentenza è apparso, infatti, chiaro come tale normativa non potesse che trovare applicazione al caso delle collaborazioni etero-organizzate, in virtù del richiamo della disciplina del lavoro subordinato ad opera dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015.



Giulia Cassano, dottoressa di ricerca nell'Università degli Studi di Milano e avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Trib. Bologna, 12 gennaio 2023, n. 15](#)