



Controvento

**Manuale operativo per la tutela, il contenzioso
e la contrattazione nel food delivery**

INDICE

Perché nasce questo manuale	4
Il ruolo di NIdiL (con Filcams e Filt) nelle azioni	4
Il ruolo della Confederazione e la scelta unitaria	5
Il ruolo dei rider militanti: l'esperienza di Antonio Prisco	5
Come usare il manuale	6
Parte I – Quadro normativo di riferimento	7
1. Qualificazione del rapporto di lavoro	7
Norme principali. Applicazione nei giudizi sui rider. Perché è importante per il sindacato.	
2. Tutela collettiva e sindacale	8
Norme principali. Applicazione nei giudizi sui rider. Perché è importante per il sindacato.	
3. Salute e sicurezza	9
Norme principali. Applicazione nei giudizi sui rider. Perché è importante per il sindacato.	
4. Trasparenza e algoritmi	10
Norme principali. Applicazione nei giudizi sui rider. Perché è importante per il sindacato.	
5. Contrattazione collettiva e rappresentanza	11
Norme principali. Applicazione nei giudizi sui rider. Perché è importante per il sindacato.	
Parte II – Il contenzioso sulle piattaforme di food delivery	13
1. Qualificazione del rapporto di lavoro	13
SCHEDA TECNICHE:	
20200124-CASSAZ-SENT-Foodora-etero_organizzazione_art2	14
20201127-Palermo-SENT-Glovo-riconoscimento_subordinazione	16
20221115-Torino-SENT-Glovo-riconoscimento_subordinazione	18
20230720-Torino-SENT-Glovo-riconoscimento_subordinazione	20
20231009-Milano-SENT-Deliveroo-riconoscimento_subordinazione	22
20251031-CASSAZ-SENT-Glovo-conferma_subordinazione_etero	24
2. Salute e sicurezza / rischio climatico	25
SCHEDA TECNICHE:	
20200401-Firenze-DEC-JustEat-sicurezza_covid	26
20200722-Firenze-RIG-JustEat-reclamo_DPI_Covid	28
20220803-Palermo-ORD-Glovo-diritto_DPI_rischio_calore	29
20220818-Palermo-ORD-UberEats-misure_tutela_ondatecalore	31
20220926-Palermo-ORD-Glovo-conferma_condanna_rischi_da_calore	33
20250708-Milano-ORD-Glovo-riconoscimento_RLST_ondate_calore	35
20250814-Milano-ORD-Glovo-RLST_DPI_contributo_acqua	37
20251210-Milano-SENT-Glovo-RLST_DPI_contributo_acqua	39
3. Discriminazioni algoritmiche e sindacali	41
SCHEDA TECNICHE:	
20201231-Bologna-ORD-Deliveroo-discriminazione_algoritmo	42
20210923-Palermo-APP-SocialFood-discriminazione_CCNL_UGLrider	43
20231117-Palermo-SENT-Glovo-discriminazione_algoritmo	45
20231214-Bologna-APP-Deliveroo-discriminazione_algoritmo	47

4. Trasparenza algoritmica	49
SCHEDE TECNICHE:	
20210610-Garante-Privacy-Foodinho-discriminazione_algoritmica	50
20230331-Palermo-ORD-UberEats-antisindacale_mancata_informazione_algoritmo	52
20230620-Palermo-ORD-Glovo-antisindacale_mancata_informazione_algoritmo	54
20230805-Torino-ORD-Glovo-condanna_trasparenza_algoritmo	56
20241113-Garante-Privacy-Foodinho-sanzione_5mln	58
20251215-Palermo-SENT-Glovo-confermata_antisindacalita_opposizione_trasparenza_algoritmo	60
5. Condotte antisindacali / CCNL pirata	62
SCHEDE TECNICHE:	
20211123-Firenze-OPP-Deliveroo-condotta_antisindacale_CCNL_UGLrider	63
20230112-Bologna-OPP-Deliveroo-confermata_antisindacalita_CCNL_UGLrider	65
6. Licenziamenti collettivi e chiusure piattaforme	67
SCHEDE TECNICHE:	
20230928-Milano-DEC-UberEats-revoca_licenziamenti_UberEats	68
20240311-Milano-SENT-UberEats-confermata_antisindacalita_informativaprev	70
Parte III - Approfondimenti e suggerimenti operativi	72
Premessa generale	72
1. Qualificazione del rapporto di lavoro nel modello free-login	72
2. Salute e sicurezza, con particolare attenzione agli eventi climatici estremi	73
3. Discriminazioni algoritmiche e ritorsioni sindacali	73
4. Trasparenza algoritmica	73
5. Condotte antisindacali e utilizzo di contratti “pirata”	73
6. Chiusure delle piattaforme e riorganizzazioni	74
7. Dignità del lavoratore: accesso ai servizi igienici e rapporti con gli esercenti	74
8. Verso il recepimento della Direttiva UE 2024/2831	74
9. La nostra azione sindacale	74
FAC-SIMILE	
• Diffida per mancata fornitura di dpi adeguati	76
• Diffida per sospensione del servizio in caso di allerta meteo	77
• Lettera su accesso obbligatorio ai servizi igienici	79
• Segnalazione formale su trattamenti ostili da parte dei ristoranti partner	81
• Segnalazione per aggressioni, rapine o molestie e richiesta misure di prevenzione	83
• Istanza individuale di accesso ai dati personali (art. 15 gdpr)	85
• Opposizione a decisione automatizzata (art. 22 gdpr)	87
• Proposta di protocollo territoriale per servizi igienici, rispetto, tempi di attesa e aree di carico/scarico	89
• Proposta di incontro istituzionale di incontro istituzionale su salute, sicurezza e tutele dei rider	92
Conclusione. Spunti politici e direzione strategica	94
Glossario essenziale per i funzionari sindacali	95

Perché nasce questo manuale

Questo manuale nasce dall'esigenza di darsi un metodo e mettere **ordine** nella grande mole di provvedimenti giudiziari e amministrativi adottati dal 2020 in poi sul lavoro tramite piattaforme di food delivery. Le decisioni raccolte – su **qualificazione del rapporto di lavoro, sicurezza e rischio climatico, trasparenza e discriminazioni algoritmiche, condotte antisindacali e CCNL “pirata”, cessazioni collettive e privacy (Garante)** – rappresentano una **cassetta degli attrezzi** per i funzionari che intendono tutelare i rider sul territorio.

L'obiettivo del manuale è duplice:

- **Politico-sindacale:** valorizzare i risultati raggiunti e utilizzarli per sostenere la contrattazione, rivendicare maggiore trasparenza sugli algoritmi, rafforzare le forme di rappresentanza (RLS/RLST, RSA/RSU) e promuovere riforme legislative.
- **Operativo:** fornire schede sintetiche, modelli e check-list per orientarsi tra gli strumenti giuridici disponibili (azioni ordinarie, art. 28 Stat. Lav., art. 28 d.lgs 1.9.2011 n. 150, segnalazioni al Garante, ecc.) e per raccogliere in modo corretto la documentazione utile.

Questo manuale **non sostituisce la consulenza legale**, che resta imprescindibile e affidata ai nostri avvocati di riferimento, impegnati da anni nelle cause contro le piattaforme. Il ruolo dei funzionari è invece quello di vere e proprie **sentinelle**: grazie al contatto quotidiano con i lavoratori del food delivery, possono indagare tempestivamente i comportamenti delle piattaforme che, se lesivi dei diritti dei rider e del sindacato, possono essere denunciati in sede giudiziaria e/o amministrativa.

Il compito è **fiutare le situazioni critiche**, riconoscerle con gli strumenti che questo manuale mette a disposizione e segnalarle al coordinamento nazionale e ai legali, così da valutare e costruire insieme le azioni sindacali e giudiziarie più efficaci.

Il ruolo di NIdiL (con Filcams e Filt) nelle azioni

NIdiL – in alleanza con Filcams e Filt – ha svolto un ruolo determinante nel:

- promuovere e coordinare ricorsi pilota e strategici (individuali e collettivi) contro Deliveroo, Foodinho/Glovo, Uber Eats, Social Food, Just Eat, ecc.;
- aver fatto affermare dai Tribunali che il lavoro dei rider è subordinato o etero-organizzato (art. 2, d.lgs. 81/2015), con effetti su tutele, retribuzione, contributi e sicurezza;
- aprire la strada alla tutela della salute (in particolare sul rischio climatico), alla trasparenza algoritmica (d.lgs. 104/2022) e alla repressione delle condotte antisindacali (art. 28 Stat. Lav.), al riconoscimento e sanzione dei comportamenti discriminatori art. 28 d.lgs 1.9.2011 n. 150;
- affermare e sostenere il diritto alla rappresentanza sulla sicurezza (RLS/RLST) per i rider.

Questa esperienza condivisa ha prodotto provvedimenti giudiziari definitivi e pratiche utili da replicare, adattare e migliorare nelle diverse realtà territoriali.

Il ruolo della Confederazione e la scelta unitaria

Un passaggio cruciale si colloca nel 2020, quando la **Confederazione CGIL** decise di imprimere una svolta creando una **cabina di regia nazionale del contenzioso**. La nota del 6 maggio 2020 – inviata alle strutture e al Coordinamento rider – segnalava la necessità di coordinare le iniziative legali a seguito delle prime ordinanze favorevoli (Firenze e Roma sui DPI anti-Covid).

La CGIL indicava chiaramente che il tema non riguardava solo singoli ricorsi locali, ma un **fronte nuovo e unitario** di vertenzialità, destinato ad allargarsi dalla sicurezza alla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro e alla rappresentanza collettiva.

Da qui la decisione, inedita nel panorama sindacale, di far lavorare insieme tre categorie – **NIdiL, Filcams e Filt** – sotto la regia confederale e con un collegio legale nazionale di riferimento. Una scelta politica e organizzativa non scontata, che ha permesso di:

- unificare le strategie processuali;
- parlare con una sola voce di fronte ai Tribunali e all'opinione pubblica;
- valorizzare le competenze specifiche delle tre categorie (rappresentanza dei precari, della filiera dei servizi e dei trasporti).

Grazie a questa impostazione, le prime vittorie giudiziarie non sono rimaste episodi isolati, ma sono diventate **tasselli di una strategia nazionale**, capace di incidere tanto sul piano giuridico quanto su quello politico.

Il ruolo dei rider militanti: l'esperienza di Antonio Prisco

Nella prima fase del contenzioso un contributo decisivo venne dai **rider militanti**, capaci di documentare in presa diretta le pratiche delle piattaforme. Tra loro un ruolo centrale fu svolto da **Antonio Prisco**, rider di Napoli e militante sindacale, prematuramente scomparso nell'aprile 2021.

Per mesi Antonio tenne un **taccuino di appunti** sulle modalità di assegnazione degli ordini da parte della piattaforma: annotava variazioni, tempi di attesa, punteggi, penalizzazioni. A queste note affiancava **screenshot, conversazioni di chat, segnalazioni condivise con altri rider**, costruendo un archivio prezioso sul funzionamento dell'algoritmo.

Fu anche grazie a questa raccolta sistematica di informazioni che si arrivò ad ottenere la **sentenza del Tribunale di Bologna del dicembre 2020**, la prima in Europa a riconoscere la **discriminazione algoritmica** nella gestione del rapporto di lavoro dei rider da parte di Deliveroo. Una vittoria che non fu solo giuridica, ma anche **metodologica**: segnò l'importanza di intrecciare l'azione legale con la **ricerca dal basso**, alimentata dall'esperienza quotidiana dei lavoratori.

Il metodo inaugurato allora – fatto di **osservazione collettiva, interlocuzioni continue, scambio incessante di messaggi e screenshot** – è rimasto un modello per le successive vertenze: un modo per ricondurre a legalità i comportamenti delle piattaforme, dimostrando che l'algoritmo non è un'entità neutra, ma uno strumento per impartire disposizioni ed esercitare un controllo nello svolgimento della prestazione che deve rispettare i diritti e le tutele che l'ordinamento prevede per i lavoratori.

Come usare il manuale

Per essere uno strumento di lavoro, il manuale è organizzato in modo **semplice e navigabile**:

- **Se hai un problema concreto** (es. disconnessioni di massa, ondate di calore o problemi climatici, ranking penalizzante, mancata informativa su algoritmi):
 1. vai alla **Parte II (Schede)** per trovare **casi simili**;
 2. guarda nella **Parte III (Approfondimenti)** quale **rimedio** usare e quali **prove** raccogliere;
 3. usa i **modelli operativi** (diffide, richieste informative, segnalazioni Garante).
- **Se devi fare formazione o pianificare una campagna**:

consulta la **Parte I (Quadro normativo)** e la **Parte III (Approfondimenti)** per avere in poche pagine il **perché** e il **come** delle azioni (qualificazione, algoritmo, sicurezza, licenziamenti collettivi, privacy).
- **Strumenti di orientamento**:
 - **Indice cronologico** per seguire l'evoluzione della giurisprudenza;
 - **Indice tematico** (qualificazione, sicurezza/clima, trasparenza/algoritmo, antisindacale/CCNL, licenziamenti, privacy) per andare dritti al punto;
- **Aggiornamenti**: il settore è in rapido mutamento (nuove versioni delle app, nuovi modelli algoritmici, nuovi provvedimenti). Manterremo il manuale **vivo**: lo integreremo e aggiungeremo le nuove schede. Il manuale aggiornato sarà sempre disponibile sul sito di NIdiL CGIL unitamente ai provvedimenti giudiziari.

Parte I

Quadro normativo di riferimento

1. Qualificazione del rapporto di lavoro

Norme principali

- **Art. 2094 c.c.** → definisce il lavoratore subordinato come chi si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.
- **Art. 2 d.lgs. 81/2015** (come modificato dalla L. 128/2019) → estende la disciplina del lavoro subordinato anche alle collaborazioni “**etero-organizzate**”, cioè personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente indipendentemente dalla forma contrattuale.
- **Applicazione nei giudizi sui rider**
- In alcune sentenze (es. Palermo, 2020, Tuttolomondo; Torino, 2022, Francia; Torino, 2023, Bouzachar) è stata accertata la **subordinazione ex art. 2094 c.c.**, evidenziando come l'algoritmo eserciti un potere direttivo, di controllo e disciplinare
- I Tribunali di **Torino, Milano, Palermo, Firenze, Bologna** hanno ritenuto che il lavoro dei rider fosse riconducibile al lavoro etero-organizzato, disciplinato dall'art. 2 d.lgs. 81/2015, e quindi devono godere delle **tutele del lavoro subordinato** (contributi, ferie, malattia, sicurezza sul lavoro, tutele contro il licenziamento, tutele sulla salute e sicurezza).
- Le ispezioni INL, INPS e INAIL (verbali 2021) hanno portato ai giudizi di Milano del 2023 (contro Deliveroo, Glovo e Uber Eats), che hanno confermato la natura etero-organizzata dei rapporti di lavoro dei rider e l'obbligo contributivo come per i lavoratori subordinati.

Perché è importante per il sindacato

- La giurisprudenza afferma che, anche quando non si qualifica il rapporto di lavoro come subordinato ex art. 2094 c.c., l'art. 2 d.lgs. 81/2015 garantisce comunque un perimetro di tutela e quindi di diritti rivendicabili
- Per i funzionari sindacali è essenziale **riconoscere i tratti distintivi della etero-organizzazione** (modalità standard di esecuzione, algoritmo che decide orari e ordini, penalizzazioni, disconnessioni, rating): sono queste le circostanze utili che possono fondare un'azione legale.
- Politicamente, l'applicazione dell'art. 2 ha consolidato l'idea che ai rider, pur essendo **lavoratori formalmente autonomi**, vada applicata la stessa disciplina prevista per il lavoro dipendente a tutti gli effetti, e che le piattaforme debbano essere chiamate a rispondere come datori di lavoro.

2. Tutela collettiva e sindacale

Norme principali

- **Art. 28 Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970)**
consente di reprimere con urgenza i comportamenti del datore di lavoro che ostacolano o limitano l'attività sindacale. Prevede un rito rapido, un decreto e/o un'ordinanza del giudice, confermabile o modificabile in sede di opposizione.
- **D.lgs. 25/2007** (recepisce Dir. 2002/14/CE)
riconosce a RSA/RSU e alle OO.SS. comparativamente più rappresentative il diritto di **informazione e consultazione preventiva** su decisioni che incidono sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro.
- **L. 223/1991**
disciplina i **licenziamenti collettivi** e gli obblighi di informazione, comunicazione e confronto sindacale quando l'azienda riduce il personale o cessa l'attività.

Applicazione nei giudizi sui rider

- L'**art. 28 St. Lav.** è stato ampiamente usato contro le piattaforme:
 - per denunciare la **imposizione del CCNL Assodelivery-UGL Rider** (Deliveroo, Firenze e Bologna 2021–2023);
 - per contestare i **recessi di massa** come condotta antisindacale (ad esempio Deliveroo e Uber Eats);
- La violazione del **d.lgs. 25/2007** è stato invocato nei casi di **chiusura di attività** (es. Milano 2023 – cessazione Uber Eats): il mancato coinvolgimento sindacale è stato dichiarato antisindacale.
- La **L. 223/1991** è stata ritenuta applicabile al caso Uber Eats nell'anno 2023: il tribunale ha imposto la **revoca dei recessi** e l'avvio delle procedure previste per il licenziamento collettivo dei lavoratori dipendenti, così equiparando i rider ai lavoratori subordinati.

Perché è importante per il sindacato

- L'**art. 28 Stat. Lav.** è una leva **potentissima**: consente di agire in tempi rapidi contro condotte aziendali che colpiscono la lesione dei diritti sindacali (es. la stipula di contratti pirata, chiusure improvvise, mancato riconoscimento della rappresentanza in tema di comunicazioni e/o richiesta di interlocuzioni).
- Il **d.lgs. 25/2007** e la **L. 223/1991 (obblighi di informazione e consultazione)** si applicano, secondo la giurisprudenza costruita in questi anni, anche alle piattaforme del food delivery.
- Per i funzionari sindacali questo significa che:
 - non bisogna accettare le disconnessioni di massa come semplici “recessi da collaborazioni autonome”: sono **licenziamenti collettivi mascherati**;
 - ogni decisione che incide sulla platea dei rider (nuovi contratti, chiusure, modifiche organizzative) può e deve essere sottoposta a confronto sindacale.

- Politicamente, questi strumenti hanno permesso di **smontare la narrazione delle piattaforme** secondo cui i rider sarebbero “autonomi” e quindi privi di diritti collettivi.

3. Salute e sicurezza

Norme principali

- **Art. 2087 c.c.** → obbliga l'imprenditore a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, adottando tutte le misure necessarie secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica. È una norma “di chiusura”, che consente di includere anche rischi nuovi (come quelli climatici).
- **d.lgs. 81/2008 (Testo unico sicurezza sul lavoro)**
 - art. 15: misure generali di tutela;
 - art. 28: valutazione di tutti i rischi (DVR);
 - artt. 36–37: obblighi di informazione e formazione;
 - art. 50: attribuzioni rappresentante lavoratori per la sicurezza
 - artt. 74 e ss.: dispositivi di protezione individuale (DPI).
- **Art. 2 d.lgs. 81/2015** → estende la disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate; quindi, anche le norme sulla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro si applicano ai rider.
- **Art. 47-septies, co. 3, d.lgs. 81/2015** → stabilisce che le disposizioni del T.U. sicurezza si applicano anche ai rider qualificati come autonomi.
- **Fonti integrative:** linee guida INAIL e Agenzia europea per la sicurezza sul lavoro (Workclimate per valutazione stress termico).

Applicazione nei giudizi sui rider

- Diversi provvedimenti giudiziari (Firenze 2020, Palermo 2022 e 2023, Milano 2025) hanno imposto alle piattaforme di fornire ai rider **DPI specifici** (acqua, integratori, creme solari, abbigliamento adeguato).
- I giudici hanno affermato che il rischio climatico (ondate di calore) deve essere inserito nel **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**.
- Non è sufficiente la possibilità per i rider di “decidere di non lavorare” in giornate calde: la tutela riguarda il lavoro effettivamente svolto, non la rinuncia a lavorare.
- In più occasioni è stato riconosciuto il ruolo degli **RLS/RLST** come interlocutori obbligatori, con diritto ad accedere al DVR, a ricevere le informazioni e la documentazione in materia di salute e sicurezza ed essere consultato relativamente a rischi lavorativi.

Perché è importante per il sindacato

- Dimostra che anche nel lavoro tramite piattaforma valgono le stesse **regole di salute e sicurezza** delle aziende tradizionali e del lavoro subordinato tradizionale.
- Ha permesso di aprire un fronte sul **rischio climatico**, che è diventato una questione sindacale a tutti gli effetti.
- Per i funzionari sindacali questo significa:

- verificare se il DVR della piattaforma include i rischi specifici dei rider (climatici, traffico, incidenti stradali);
 - chiedere la consultazione del RLS/RLST e il coinvolgimento di medici competenti;
 - utilizzare i precedenti giudiziari per diffidare le aziende inadempienti.
- Politicamente, rafforza l'idea che le piattaforme non possano scaricare la responsabilità sui singoli lavoratori: devono organizzare la formazione, la prevenzione e fornire strumenti adeguati.

4. Trasparenza e algoritmi

Norme principali

- **d.lgs. 104/2022 (Decreto Trasparenza)**
 - ha introdotto nell'ordinamento italiano l'**art. 1-bis nel d.lgs. 152/1997**, che obbliga i datori di lavoro a informare i lavoratori e le rappresentanze sindacali sull'uso di **sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati** che incidono su assunzioni, gestione, valutazione delle prestazioni e rapporti di lavoro;
 - ha sancito che l'obbligo di informazione riguarda anche **i sindacati comparativamente più rappresentativi**, non solo i singoli lavoratori;
 - ha introdotto prevede l'obbligo informativo la comunicazione in ordine
 - agli scopi e finalità del sistema
 - alle logiche utilizzate (nel nostro caso ad esempio per la scelta del rider cui affidare la proposta di consegna)
 - ai parametri utilizzati (nel nostro caso ad esempio per programmare, addestrare e sviluppare i sistemi ai fini della determinazione dei compensi, della selezione dei rider, per la valutazione delle prestazioni, per l'affidamento della proposta di consegna)
 - all'obbligo di valutazione dei sistemi ai fini degli impatti sulla salute dei rider
 - alla comunicazione delle misure di controllo adottate, ai processi di correzione delle decisioni automatizzate da parte della piattaforma.
- **GDPR (Reg. UE 2016/679)**
 - art. 5: principi di correttezza, trasparenza e minimizzazione dei dati;
 - artt. 13–14: obbligo di informare gli interessati;
 - art. 22: divieto di decisioni basate unicamente su trattamenti automatizzati senza possibilità di intervento umano;
 - art. 35: valutazione d'impatto (DPIA) sui trattamenti ad alto rischio;
 - art. 83: sanzioni.
- **Provvedimenti del Garante Privacy contro Foodinho/Glovo**

2021: sanzione da 2,6 milioni di euro per discriminazioni algoritmiche legate a punteggi di eccellenza e ranking reputazionale (penalizzazioni per malattia, indisponibilità o sciopero).

2024: sanzione da 5 milioni per geolocalizzazione continua, uso illecito di dati biometrici (riconoscimento facciale), algoritmi incontestabili e informative carenti.

Applicazione nei giudizi sui rider

- I Tribunali di **Palermo (2023)**, **Torino (2023)**, **Milano (2024–2025)** hanno dichiarato antisindacale il rifiuto delle piattaforme di fornire informazioni sugli algoritmi ai sensi del d.lgs. 104/2022.
- In più casi i giudici hanno imposto a Foodinho/Glovo e Uber Eats di comunicare ai sindacati **dettagli specifici** (parametri, logiche, dati trattati, rischi discriminatori).
- È stato chiarito che il **segreto industriale** non può essere invocato per negare l'accesso alle informazioni quando sono in gioco diritti fondamentali dei lavoratori.

Perché è importante per il sindacato

- Indica la **contrattazione dell'algoritmo** come nuovo terreno di intervento sindacale.
- Per i funzionari è importante:
 - sapere che i sindacati comparativamente più rappresentativi hanno diritto a ricevere informazioni dettagliate su algoritmi e sistemi automatizzati;
 - utilizzare i precedenti giudiziari e i provvedimenti del Garante per rafforzare le richieste di trasparenza;
 - raccogliere le segnalazioni dei rider (sui punteggi, disconnessioni, ranking) come prove di possibili discriminazioni.
- Politicamente, collega il diritto del lavoro con il **diritto alla protezione dei dati**: una sinergia che ha già prodotto risultati concreti e che può essere usata per chiedere nuove norme su AI e lavoro a livello nazionale ed europeo.

5. Contrattazione collettiva e rappresentanza

Fonti principali

- **Art. 47-quater d.lgs. 81/2015** stabilisce che i contratti collettivi applicabili ai rider devono essere stipulati da **organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale**, ma l'accordo UGL Rider – Assodelivery (15 settembre 2020) firmato da una sigla non rappresentativa del settore, è stato contestato nei tribunali per la sua illegittimità e qualificato più volte come “**contratto pirata**”.
- **Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970)**
 - art. 19: costituzione RSA/RSU;
 - art. 28: tutela contro condotta antisindacale.
- **d.lgs. 81/2008 (T.U. Sicurezza)** → artt. 47–50: diritto dei lavoratori a eleggere RLS/RLST.
- **CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione** applicato come contratto di riferimento per i rider inquadrati come subordinati in talune sentenze.
- **CCNL Terziario – Distribuzione e Servizi**, applicato come contratto di riferimento per i rider inquadrati come subordinati in talune sentenze.

Applicazione nei giudizi sui rider

- Più tribunali (Firenze 2021, Bologna 2023, Palermo 2021) hanno dichiarato che l'UGL Rider non è comparativamente più rappresentativa: i contratti sottoscritti non possono sostituire quelli esistenti né vincolare i rider.
- In varie cause è stata imposta a Deliveroo, Glovo e Social Food la **revoca di recessi illegittimi** collegati al rifiuto dei rider di aderire al contratto UGL.
- Il **CCNL Logistica** è stato utilizzato dai giudici (Torino 2022, Milano 2023) come parametro per l'inquadramento e il trattamento economico e normativo.
- Il Tribunale di Milano 2025 ha ordinato a Glovo di avviare il confronto con l'RLST sulla salute e sicurezza dei rider

Perché è importante per il sindacato

- Ha smontato l'uso dei contratti pirata come strumento per abbassare tutele e aggirare la contrattazione.
- Ha confermato che le piattaforme devono trattare con i sindacati comparativamente più rappresentativi, non con sigle minoritarie.
- Per i funzionari sindacali questo significa:
 - segnalare ogni tentativo di imposizione di contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali non rappresentativi;
 - rivendicare la costituzione di RSA/RSU e la nomina di RLS/RLST, anche nei contesti frammentati come il food delivery;
 - utilizzare i precedenti giudiziari per contrastare pratiche di **esclusione o discriminazione sindacale**.
- Politicamente, rafforza la battaglia per criteri chiari e trasparenti di **misurazione della rappresentanza** e per l'esclusione definitiva dei contratti firmati da organizzazioni prive di seguito reale tra i lavoratori.

Parte II

Il contenzioso sulle piattaforme di food delivery

Questa sezione raccoglie una **selezione ragionata dei principali provvedimenti giudiziari e amministrativi** che hanno inciso in modo significativo sulla regolazione del lavoro nel settore del food delivery. Una parte rilevante di tali decisioni è maturata a seguito di **iniziative promosse da NIdiL CGIL**, spesso in **sinergia con Filcams e Filt**, con il **sostegno della Confederazione**, nell'ambito di **vertenze collettive e individuali** costruite insieme ai lavoratori e alle lavoratrici, con patrocinio dei **legali incaricati dal sindacato**.

Accanto a questi provvedimenti, la raccolta include anche due sentenze della Corte di Cassazione e **decisioni assunte su iniziativa di autorità pubbliche indipendenti e di enti istituzionali** – in particolare il **Garante per la protezione dei dati personali**, l'**INPS** e l'**INAIL** – che, pur non originando direttamente da azioni sindacali, **rivestono un ruolo centrale ai fini della ricostruzione del quadro normativo, ispettivo e giurisprudenziale di riferimento**. Tali interventi risultano infatti di **particolare interesse per l'analisi delle modalità di organizzazione del lavoro tramite piattaforma** e per la **definizione degli obblighi in capo alle imprese**.

A partire dal **2020**, **tribunali, organi ispettivi e autorità indipendenti** hanno adottato numerose decisioni che hanno inciso profondamente sul settore: dalla **qualificazione del rapporto di lavoro** alla **tutela della salute e sicurezza**, dalla **trasparenza e governabilità degli algoritmi** alla **protezione dei dati personali**, dalla **lotta ai contratti pirata** fino alla **gestione delle chiusure e dei licenziamenti collettivi**.

Per rendere questo patrimonio facilmente consultabile:

- i provvedimenti sono presentati sotto forma di **schede tecniche**, che riportano i dati del caso, le norme richiamate, l'esito e la rilevanza sindacale;
- le schede sono raggruppate per **macro-temi**, così che chi consulta il manuale possa trovare subito i precedenti più utili rispetto al problema che sta affrontando;
- all'interno di ciascun tema i provvedimenti sono ordinati **cronologicamente**, per raccontare come si è sviluppata la giurisprudenza nel tempo a seguito delle nostre iniziative giudiziarie.

Questa raccolta non sostituisce la consulenza legale: il suo scopo è quello di offrire ai funzionari un repertorio di **casi concreti** che aiuti a riconoscere i comportamenti delle piattaforme che possono trasformarsi in contenzioso, e valorizzare le **strategie già sperimentate** da NIdiL e dalla CGIL.

1. Qualificazione del rapporto di lavoro

Fin dall'inizio del contenzioso sindacale sui rider, una delle questioni centrali è stata la **qualificazione del rapporto di lavoro**: i rider sono davvero lavoratori autonomi, come sostengono le piattaforme, o sono lavoratori subordinati o ancora lavoratori cui è estensibile la disciplina del lavoro subordinato?

La normativa italiana ha introdotto, nel 2015, le **collaborazioni etero-organizzate** (art. 2 d.lgs. 81/2015) per ricondurre alla disciplina del lavoro subordinato quei rapporti formalmente autonomi ma nei fatti organizzati dal committente in termini di orari e modalità. Questa norma, definita di disciplina, insieme all'art. 2094 c.c. sulla subordinazione, è stata la chiave di volta nel contenzioso sui rider.

L'azione di NidiL, con Filcams e Filt, ha convenuto in giudizio le piattaforme più importanti (Deliveroo, Glovo/Foodinho, Uber Eats, Social Food) e ha prodotto decisioni che hanno segnato un'evoluzione:

- i tribunali hanno in alcuni casi, qualificato i rider come **collaboratori etero-organizzati**, con estensione delle tutele dei lavoratori subordinati (contributi, sicurezza, retribuzione contrattuale) in altri casi, è stata riconosciuta la **natura subordinata** valorizzando il potere direttivo e disciplinare esercitato dall'algoritmo (abbinamento ordini, valutazioni, disconnessioni, percorsi, ranking reputazionale).

Accanto all'azione giudiziaria, hanno avuto un ruolo importante anche i **verbali di accertamento dell'Ispettorato del Lavoro, INPS e INAIL**. Un importante contributo sulla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei rider è venuto **dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione**, che ha chiarito la portata dell'art. 2, d.lgs. 81/2015. In particolare, la Cassazione ha affermato che l'art. 2 del d.lgs. citato è una *norma di disciplina*, che non introduce un terzo genere (le collaborazioni etero-organizzate), ma che impone, in via rimediabile, l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato quando la prestazione è personale, continuativa ed etero-organizzata, ed è resa anche attraverso piattaforme digitali. Le pronunce della Suprema Corte hanno inoltre chiarito che l'utilizzo di mezzi propri o la libertà del lavoratore, nella fase iniziale (genetica) del rapporto, di accettare e/o rifiutare le richieste di consegna, non esclude che il rapporto sia qualificabile come etero-organizzato nella fase di esecuzione (funzionale) della prestazione, rafforzando così l'impianto giuridico su cui si fondano molte delle vertenze nel settore del food delivery.

Questo capitolo raccoglie dunque i provvedimenti più significativi sulla qualificazione del rapporto di lavoro, la cui particolare importanza risiede, quanto ai provvedimenti giudiziari nell'aver tracciato il perimetro della tutela del lavoro subordinato estensibile ai rapporti etero-organizzati, ad esempio la disciplina in tema di licenziamenti collettivi (L. 223/1991) e in tema di delocalizzazione (L. 234/2021) e l'esperibilità dell'azione per la repressione della condotta antisindacale.

Un repertorio fondamentale per tutti i funzionari che vogliono comprendere quali sono gli indici di etero-organizzazione e subordinazione riconosciuti dai giudici, e come utilizzarli nelle future vertenze.

Scheda tecnica

20200124-CASSAZ-SENT-Foodora-etero_organizzazione_art2

Corte: Corte di Cassazione – Sezione Lavoro

Presidente: dott. Vincenzo Di Cerbo

Relatore: dott. Guido Raimondi

Data: 24 gennaio 2020

Tipo: Sentenza n. 1663/2020

Parti: Foodinho S.r.l. (già Digital Services XXXVI Italy – Foodora) c. Pisano Marco + altri rider

Oggetto

Ricorso per cassazione avverso la sentenza della Corte d'Appello di Torino che aveva escluso la subordinazione ex art. 2094 c.c. ma applicato l'art. 2 d.lgs. 81/2015, riconoscendo ai rider il diritto al trattamento economico e normativo dei lavoratori subordinati.

Norme richiamate

- Art. 2 d.lgs. 81/2015
- Art. 2094 c.c.
- D.l. 101/2019 conv. in l. 128/2019
- Art. 2087 c.c.

Principi di diritto affermati

- L'art. 2 d.lgs. 81/2015 **non introduce un tertium genus**, ma è una **norma di disciplina** che impone l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di lavoro dei rider.
- L'etero-organizzazione riguarda la **fase funzionale** del rapporto e può coesistere con una libertà del lavoratore nella fase genetica.
- Il riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro (nel testo in vigore all'epoca dei fatti)ha valore **esemplificativo**, non tassativo.
- Le piattaforme digitali sono strumenti idonei a esercitare potere organizzativo e di controllo.

Esito

- Rigetto del ricorso della società.
- Conferma dell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato ex art. 2 d.lgs. 81/2015.

Rilevanza sindacale/politica

- Rafforza le nostre rivendicazioni in tema di estensione delle tutele del lavoro subordinato al rapporto di lavoro dei rider
- Rafforza l'estensione piena delle tutele.

Scheda tecnica

20201127-Palermo-SENT-Glovo-riconoscimento_subordinazione

Tribunale: Palermo – Sezione Lavoro

Giudice: dott.ssa Paola Marino

Data: 24 novembre 2020

Parti: Marco Tuttolomondo (rider) c. Foodinho S.r.l. (Glovo)

Tipo: Sentenza n. 3570/2020

Oggetto

Impugnazione di licenziamento: disconnessione dalla piattaforma Glovo assimilata a licenziamento orale ritorsivo. Domanda di qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato o, in subordine, come collaborazione etero-organizzata.

Norme e giurisprudenza richiamate

- **Art. 2094 c.c.** (definizione di subordinazione);
- **Art. 2 d.lgs. 81/2015** (collaborazioni etero-organizzate → applicazione disciplina subordinata);
- **Art. 47-ter d.lgs. 81/2015** (informazioni essenziali, ritenuto non applicabile a rapporto subordinato);
- **D.lgs. 23/2015 e art. 18 Stat. Lav.** (tutele reintegratorie per licenziamento illegittimo);
- **Cass. 1663/2020** (Foodora: estensione disciplina del lavoro subordinato ai rider etero-organizzati);
- **Giurisprudenza UE e internazionale** (CGUE C-434/15 su Uber, Suprema Corte spagnola n. 805/2020 sui rider, Corte di Cassazione francese 2020).

Esito

- **Accertata natura subordinata** del rapporto (full time, a tempo indeterminato, VI livello CCNL Terziario – Distribuzione e Servizi).
- **Licenziamento orale ritorsivo** → dichiarato inefficace.
- **Condanna di Foodinho a:**
 - reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro;
 - pagare indennità risarcitoria pari alla retribuzione mensile (€ 1.407,94) dal 4 marzo 2020 fino alla reintegrazione;
 - versare differenze retributive pari a € 13.313,41;

Passaggi giuridici rilevanti

- La libertà di scelta dei turni da parte del rider è **solo apparente**, perché condizionata dall'algoritmo e dal punteggio di eccellenza, sussiste la natura subordinata del rapporto di lavoro.
- Disconnessione dall'account = **licenziamento di fatto**: impedisce la prestazione, come chiudere la porta di una fabbrica.

- Il potere di penalizzazione tramite punteggio (ranking) costituisce una **sanzione disciplinare atipica**, espressione del potere disciplinare.
- Richiamo alla giurisprudenza comparata (Spagna, Francia, CGUE) per affermare che il lavoro su piattaforma è organizzato e diretto dall'impresa.
- Applicata tutela reintegratoria ex d.lgs 23 del 2015.

Rilevanza sindacale/politica

- Sentenza fondamentale: uno dei primi casi italiani di **riconoscimento pieno della subordinazione** per un rider, con **reintegra**.
- Equipara la **disconnessione ad un licenziamento**.
- Conferma che l'algoritmo non è neutro, ma esercita potere organizzativo, direttivo e disciplinare.
- Valenza sindacale potente per rivendicare:
 - applicazione CCNL logistica/terziario;
 - diritti in caso di disconnessione;
- Politicamente, mostra i limiti della normativa vigente e rafforza la richiesta di una legge chiara che qualifichi i rider come subordinati.

Scheda tecnica

20221115-Torino-SENT-Glovo-riconoscimento_subordinazione

Tribunale: Torino – Sezione Lavoro

Giudice: dott.ssa Daniela Paliaga

Data: 15 novembre 2022 (Sentenza n. 1560/2022, pubblicata il 14 gennaio 2023)

Parti: Enrico Francia (ricorrente) c. Foodinho/Glovo S.r.l. (resistente)

Tipo: Sentenza di primo grado – qualificazione del rapporto di lavoro

Oggetto

Ricorso di un rider per l'accertamento della **natura subordinata** del rapporto di lavoro con Foodinho/Glovo, con richiesta di:

- riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- inquadramento nel VI livello CCNL Terziario;
- pagamento differenze retributive, incluso il tempo di attesa (tempo intercorso tra il check-in negli slot lavorati e l'orario di effettiva conclusione degli stessi).

Norme richiamate

- **Art. 2094 c.c.** (definizione lavoro subordinato).
- **Art. 2087 c.c.** (tutela salute e sicurezza).
- **Art. 1362, 1230, 1322 c.c.** (interpretazione e qualificazione contratti).
- **CCNL Terziario** (profilo fattorino, VI livello).
- Giurisprudenza: Cass. 9343/2005; Cass. 23324/2021; Cass. 3457/2018; Cass. 18692/2007; Corte Cost. 30/1996.

Esito

- **Accertata la natura subordinata** del rapporto rider–piattaforma:
 - instaurato dall'8 maggio 2019;
 - a tempo indeterminato e con inquadramento al VI livello CCNL Terziario.
- **Condanna Foodinho/Glovo a:**
 - pagare differenze retributive per il tempo di connessione agli slot lavorati (dal check-in fino alla conclusione dello slot, **inclusi i tempi di attesa** e riassegnazione ordini);

Passaggi giuridici rilevanti

- **Subordinazione piena:** il lavoro del rider è integralmente guidato da direttive vincolanti tramite l'app (slot, check-in, ordini, percorsi, modalità di consegna, gestione denaro).
- **Potere direttivo e di controllo:** esercitato attraverso l'algoritmo e il sistema informativo che registra ogni dettaglio della prestazione.
- **Potere disciplinare implicito:** penalità immediate (es. perdita slot, blocco account, abbassamento punteggio di eccellenza) equiparabili a sanzioni disciplinari.
- **Tempo di attesa:** il compenso va calcolato per tutto il tempo di disponibilità nello slot prenotato e lavorato, non solo per le consegne effettuate.

- **Scelta di lavorare o rifiutare ordini:** non esclude subordinazione, in analogia con lavoro intermittente o part-time verticale.
- Proprietà di strumenti (bici, smartphone) irrilevante: il cuore dell'attività è la piattaforma digitale, di proprietà aziendale.

Rilevanza sindacale/politica

- Sentenza **molto importante**: rafforza la linea che i rider sono **lavoratori subordinati a tutti gli effetti**.
- Riconosciuto il diritto al **compenso anche per il tempo di attesa**, tema cruciale nella battaglia sindacale.
- Politicamente, conferma la necessità di:
 - superare definitivamente il CCNL Assodelivery–UGL;
 - sostenere la natura subordinata del rapporto di lavoro dei rider;
 - regolare l'uso dell'algoritmo in quanto strumento di direzione, controllo e disciplina.
- Fornisce la base per campagne rivendicative sul riconoscimento dei tempi di connessione come **orario di lavoro effettivo**.

Scheda tecnica

20230720-Torino-SENT-Glovo-riconoscimento_subordinazione

Tribunale: Torino – Sezione Lavoro

Giudice: dott.ssa Sonia Salvatori

Data: 20 luglio 2023 (Sentenza n. 1533/2023, pubblicata il 22 settembre 2023)

Parti: Abdelmajid Bouzaghar e Amhed Ismail Almuhanha Ferras (ricorrenti) c. Foodinho S.r.l. (Glovo)

Tipo: Sentenza di primo grado – qualificazione del rapporto di lavoro

Oggetto

Ricorso per l'accertamento della **natura subordinata** del rapporto di lavoro con Foodinho/Glovo, con domanda di:

- conversione del contratto a tempo indeterminato;
- applicazione CCNL (terziario o logistica);
- pagamento delle differenze retributive;
- risarcimento per sospensione ingiustificata dell'account (nel caso Almuhanha Ferras).

Norme richiamate

- **Art. 2094 c.c.:** lavoro subordinato.
- **Cass. 1663/2020 e Corte Appello Torino n. 26/2019:** qualificazione dei rider come co.co.co. etero-organizzate.
- **Art. 2106 c.c.:** potere disciplinare (richiamato per analogia).
- **Art. 2222 c.c.:** contratto d'opera (utilizzato impropriamente).
- **Art. 47-quater e 47-quinquies d.lgs. 81/2015:** tutela dei rider.
- **Ordinanza Garante Privacy 10/06/2021:** algoritmo e sistema di ranking come strumento di controllo.

Esito

- **Accertata la natura subordinata** dei rapporti di lavoro dei ricorrenti con Foodinho/Glovo.
- **Applicazione CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (VI livello).**
- **Condanna Foodinho a pagare differenze retributive** (retribuzione diretta, indiretta e differita) calcolate sul tempo di lavoro tra check-in e check-out.
- **Condanna a risarcire Almuhanha Ferras per illegittima sospensione account** (aprile–giugno 2021).

Passaggi giuridici rilevanti

- **Il sistema del punteggio di eccellenza** elimina ogni reale autonomia del rider: determina se, quando e quanto lavorare (potere direttivo e disciplinare).
- **Il ranking e i sistemi di penalizzazione** (no show, ritardi, disattivazione accettazione automatica, feedback negativi) costituiscono strumenti di **eterodirezione e controllo** tipici del lavoro subordinato.

- La libertà di scelta di “se e quando lavorare” è solo apparente, perché condizionata da penalità e perdita di opportunità future.
- la riduzione del punteggio viene riconosciuta come espressione dell'esercizio di un potere disciplinare, seppur atipico.
- Inutilizzabile il CCNL Assodelivery/UGL (nov. 2020) per derogare alle tutele → natura subordinata prevalente.

Rilevanza sindacale/politica

- Sentenza **molto forte**: sancisce che il rapporto rider–piattaforma non è solo co.co.co. etero-organizzato, ma **pieno lavoro subordinato**.
- Riconosciuta la **falsità della narrazione di autonomia** costruita dalle piattaforme.
- Politicamente è un punto di svolta per chiedere:
 - il riconoscimento **pieno della subordinazione** del rapporto di lavoro dei rider;
 - il superamento del CCNL UGL Rider 2020;
 - il rafforzamento della contrattazione collettiva CGIL–CCNL rappresentativi (terziario/logistica);
 - limiti stringenti all'uso degli algoritmi come strumenti di controllo e potere disciplinare.
- Rafforza la necessità di un intervento legislativo che assicuri tutele **unificate e certe** ai rider, eliminando zone grigie.

Scheda tecnica

20231009-Milano-SENT-Deliveroo-riconoscimento_subordinazione

Tribunale: Milano – Sezione Lavoro

Giudice: dott. Nicola Di Leo

Data: 9 ottobre 2023 (Sentenza n. 3237/2023, R.G. 6772/2021 e Sentenza n. 3239/2023, R.G. n. 6378/2021)

Parti: Deliveroo Italy S.r.l. (attrice), Uber Eats Srl c. INPS, INAIL, Ispettorato Nazionale del Lavoro (convenuti)

Tipo: Sentenza su opposizione a verbali ispettivi

Oggetto

Opposizione di Deliveroo ai verbali di accertamento INL, INPS e INAIL (2021), relativi alla qualificazione dei rapporti di lavoro dei rider dal gennaio 2016 al 31 ottobre 2020.

Norme richiamate

- **Art. 2 d.lgs. 81/2015:** estensione disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate.
- **CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione:** V livello.
- Normativa previdenziale e assicurativa: obblighi contributivi verso INPS e premi INAIL.

Esito

- **Accertata la legittimità dell'inquadramento** dei rider in Deliveroo (2016–2020) come collaboratori etero-organizzati ex art. 2 d.lgs. 81/2015.
- Stabilita l'applicazione della **disciplina del lavoro subordinato** con inquadramento al **V livello CCNL Logistica**, salvo l'art. 10, co. 1, d.lgs. 81/2015.
- Condanna Deliveroo al versamento a INPS e INAIL di contributi, interessi, sanzioni e premi, calcolati sull'orario effettivo di lavoro (dal login al logout giornaliero).

Passaggi giuridici rilevanti

- Riconosciuto che i rider erano **co.co.co. etero-organizzate**: la prestazione era organizzata dalla piattaforma in termini di orari e modalità, con scarsa autonomia effettiva.
- Applicazione “in blocco” delle tutele del lavoro subordinato, come previsto dall'art. 2 d.lgs. 81/2015.
- Conseguente obbligo per l'azienda di versare contributi alla **Gestione Dipendenti** INPS con le aliquote contributive per il lavoro subordinato e non nella Gestione Separata.
- Precipato che i contributi vanno calcolati sulle ore effettivamente lavorate (login–logout).

Rilevanza sindacale/politica

- conferma che i rider rientrano nel perimetro dell'art. 2 d.lgs. 81/2015.
- Ha conseguenze dirette sui **contributi previdenziali e assicurativi**, consolidando l'idea che le piattaforme devono pagare i contributi per i rider come per i dipendenti.
- Politicamente rafforza la richiesta sindacale di:
 - equiparazione dei rider ai lavoratori subordinati;
 - applicazione dei trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi sottoscritti dalle oo.ss. comparativamente più rappresentativi (es. CCNL Logistica e CCNL TDS) e non dai contratti "pirata";
 - controllo stringente degli ispettorati su evasione contributiva.
 - rivendicare contributi e premi INAIL come per tutti i dipendenti;
 - chiedere controlli più incisivi su tutte le piattaforme.
 - Si ricorda che identiche sentenze sono state adottate dal Tribunale di Milano nei confronti di Deliveroo e Foodinho.

Scheda tecnica

20251031-CASSAZ-SENT-Glovo-conferma_subordinazione_etero

Corte: Corte di Cassazione – Sezione Lavoro

Presidente: dott. Antonio Manna

Relatore: dott. Francescopalo Panariello

Data: 31 ottobre 2025

Tipo: Sentenza (ricorso n. 14002/2022)

Parti: Foodinho/Glovo S.r.l. c. rider (plurimi)

Oggetto

Ricorso per cassazione avverso la sentenza della Corte d'Appello di Torino che aveva riconosciuto l'applicazione dell'art. 2 d.lgs. 81/2015 ai rider Glovo, con conseguente applicazione del CCNL e riconoscimento delle differenze retributive.

Norme richiamate

- Art. 2 d.lgs. 81/2015
- Art. 2094 c.c.
- D.l. 101/2019 conv. in l. 128/2019

Principi di diritto affermati

- La personalità della prestazione non è esclusa dall'uso di mezzi propri (bici, scooter).
- La continuità va valutata in senso funzionale, come **disponibilità strutturale** del lavoratore all'organizzazione del servizio.
- L'etero-organizzazione è pienamente integrata quando l'attività è governata dall'algoritmo (assegnazione ordini, tempi, luoghi, penalità).
- Il potere organizzativo e disciplinare digitale è equiparabile a quello datoriale tradizionale.

Esito

- Rigetto del ricorso della piattaforma.
- Conferma dell'applicazione dell'art. 2 d.lgs. 81/2015 e delle tutele del lavoro subordinato.

Rilevanza sindacale/politica

- Consolidamento dell'orientamento in tema di qualificazione e tutele applicabili ai rider.

2. Salute e sicurezza / rischio climatico

La tutela della salute e sicurezza è stata una delle prime strade percorse nei tribunali a tutela dei rider. L'emergenza Covid-19 ne ha rappresentato l'occasione ~~iniziale~~: nel 2020 i giudici di Firenze imposero a Just Eat la fornitura di **mascherine, gel igienizzante e altri DPI**, riconoscendo che anche chi lavora su piattaforma deve essere protetto come qualsiasi altro lavoratore.

Dalla pandemia si è poi passati a un altro fronte cruciale: il **rischio climatico**, in particolare le ondate di calore che mettono a rischio la salute dei rider costretti a pedalare o guidare in condizioni estreme. Dal 2022 al 2025 vari tribunali, soprattutto Palermo e Milano, hanno affermato principi innovativi:

- il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** deve includere anche il rischio climatico;
- le piattaforme hanno l'obbligo di fornire **DPI specifici** (acqua, sali minerali, creme solari, cappelli, occhiali protettivi);
- il rischio non può essere scaricato sui rider con la scusa che “possono scegliere di non lavorare”: la tutela riguarda chi lavora, non chi rinuncia;
- gli **RLS e RLST** hanno diritto a essere coinvolti e consultati sulla valutazione dei rischi e sulle misure di prevenzione dei rider.

L'ordinanza del Tribunale di Milano su impulso del RLST di Palermo (ordinanze Marotta 2025) dimostra anche l'importanza della figura del **RLST**, riconosciuto come interlocutore obbligatorio delle piattaforme. È un terreno su cui il sindacato ha ottenuto risultati pionieristici, trasformando un problema di salute pubblica (il caldo estremo) in **questione sindacale e contrattuale**.

Questo capitolo raccoglie quindi le decisioni relative a salute e sicurezza, dal Covid alle ondate di calore, e mostra come in giurisprudenza si sia consolidato il principio che i rider hanno diritto alla salute e sicurezza al pari di tutti i lavoratori subordinati.

Scheda tecnica

20200401-Firenze-DEC-JustEat-sicurezza_covid

Tribunale: Firenze – Sezione Lavoro

Giudice: dott. Tommaso Maria Gualano

Data: 1° aprile 2020

Parti: Yiftalem Parigi (rider) c. Just Eat Italy S.r.l.

Tipo: Decreto cautelare ante causam ex art. 700 c.p.c. (provvedimento inaudita altera parte)

Oggetto

Richiesta di dispositivi di protezione individuale (mascherine, guanti monouso, gel disinfettante, prodotti per la pulizia dello zaino) durante l'emergenza Covid-19, per la tutela della salute del rider.

Norme richiamate

- **D.Lgs. 81/2008**, art. 71 (obblighi del datore/committente in materia di sicurezza sul lavoro);
- **D.Lgs. 81/2015**, art. 2 (etero-organizzazione) → estensione disciplina subordinata ai collaboratori organizzati dal committente;
- **D.Lgs. 81/2015**, art. 47-bis e ss. (Capo V-bis: tutela lavoro tramite piattaforme digitali); in particolare **art. 47-septies, c. 3** → obbligo del committente di garantire la sicurezza ai rider;
- **Cass. 1663/2020** (riconoscimento di “protezione equivalente” per i rider rispetto ai subordinati);

Esito

- **Accoglimento del ricorso:** Just Eat condannata a fornire al rider mascherina, guanti, gel disinfettante e prodotti per igienizzare lo zaino.
- Provvedimento emesso **inaudita altera parte** (senza contraddittorio iniziale, per urgenza).

Passaggi giuridici rilevanti

- Il giudice riconosce che, pur formalmente autonomo, il rider rientra nelle collaborazioni etero-organizzate ex art. 2 d.lgs. 81/2015.
- Applicabile anche la disciplina speciale del Capo V-bis del d.lgs. 81/2015: il committente deve garantire sicurezza e salute a propria cura e spese.
- Richiamato l'art. 47-septies che estende ai rider la disciplina del **d.lgs. 81/2008** (Testo Unico Sicurezza).

Rilevanza sindacale/politica

- Primo provvedimento che riconosce ai rider il **diritto a dispositivi di protezione** durante la pandemia.
- Affermato il principio che le piattaforme digitali hanno **obblighi diretti di sicurezza sul lavoro**, anche verso collaboratori formalmente autonomi.

- Utilissimo come precedente per:
 - denunciare omissioni delle piattaforme sulla salute e sicurezza;
 - promuovere ulteriori azioni cautelari collettive;
 - rivendicare un'estensione piena della tutela dei lavoratori subordinati anche in tema di salute e sicurezza.
- Politicamente rafforza l'idea che i rider non sono meri "autonomi", ma soggetti a poteri organizzativi della piattaforma → quindi il committente deve fornire ai rider i DPI.

Scheda tecnica

20200722-Firenze-RIG-JustEat-reclamo_DPI_Covid

Tribunale: Firenze – Sezione Lavoro (collegiale)

Giudici: dott. Vincenzo Nuvoli (Presidente), dott.ssa Stefania Carlucci, dott.ssa Carlotta Consani (relatore)

Data: 14 luglio 2020

Parti: Just Eat Italy S.r.l. c. Yiftalem Parigi (rider)

Tipo: Decreto di rigetto su reclamo cautelare (art. 669-terdecies c.p.c.)

Oggetto

Reclamo di Just Eat contro l'ordinanza che l'aveva obbligata a fornire al rider dispositivi di protezione individuale (mascherine, guanti, gel, prodotti igienizzanti) durante la pandemia Covid-19.

Norme richiamate

- D.Lgs. 81/2008, artt. 21 e 77 (sicurezza sul lavoro e dispositivi di protezione individuale);
- D.Lgs. 81/2015, artt. 47-bis e 47-septies, c. 3 (Capo V-bis – tutela del lavoro tramite piattaforme digitali);

Esito

- Reclamo respinto integralmente.
- Confermata l'obbligatorietà, in capo alla piattaforma, della fornitura dei DPI al rider.

Passaggi giuridici rilevanti

- Il Collegio ritiene irrilevante, ai fini della tutela cautelare, la qualificazione definitiva del rapporto (autonomo, coordinato, etero-organizzato o subordinato).
- Anche in ipotesi di lavoro autonomo, trova applicazione il Capo V-bis del d.lgs. 81/2015, che garantisce ai rider “livelli minimi inderogabili di tutela”.
- L'art. 47-septies, c. 3 impone al committente-piattaforma il rispetto del d.lgs. 81/2008 a propria cura e spese, inclusa la fornitura dei DPI ex art. 77.
- L'obbligo di sicurezza non può essere limitato al solo art. 21 T.U. Sicurezza, pena lo svuotamento della ratio della disciplina speciale sui rider.
- Il periculum in mora è riconosciuto quale fatto notorio, in ragione del rischio sanitario connesso all'attività di consegna durante la pandemia.

Rilevanza sindacale/politica

- Consolidamento giurisprudenziale dell'obbligo diretto delle piattaforme di garantire la salute e sicurezza dei rider, indipendentemente dalla qualificazione formale del rapporto.
- Rafforzamento dell'interpretazione estensiva del Capo V-bis del d.lgs. 81/2015 come strumento di tutela sostanziale dei lavoratori delle piattaforme.
- Provvedimento di particolare rilievo per l'azione sindacale, in quanto conferma la possibilità di utilizzare la tutela cautelare per imporre misure concrete di prevenzione a carico delle piattaforme digitali.

Scheda tecnica

20220803-Palermo-ORD-Glovo-diritto_DPI_rischio_calore

Tribunale: Palermo – Sezione Lavoro

Giudice: dott.ssa Elvira Majolino

Data: 3 agosto 2022 (Ordinanza cautelare ex art. 700 c.p.c., R.G. n. 7687/2022)

Parti: Gaetano Russo (ricorrente, rider) c. Foodinho/Glovo S.r.l. (resistente, contumace)

Tipo: Ordinanza cautelare d'urgenza ex art. 700 c.p.c.

Oggetto

Domanda cautelare di un rider per ottenere **dispositivi di protezione individuale (DPI) contro il rischio da calore** durante la stagione estiva (acqua, integratori, crema solare), a fronte dell'inadempimento di Foodinho/Glovo agli obblighi di sicurezza.

Norme e giurisprudenza richiamate

- **Art. 2 d.lgs. 81/2015:** collaborazioni etero-organizzate → applicazione disciplina subordinati.
- **Art. 2087 c.c.:** obbligo di sicurezza e tutela integrità psicofisica dei lavoratori.
- **d.lgs. 81/2008 (T.U. Sicurezza sul lavoro):**
 - art. 15 (misure generali di tutela),
 - art. 28 (valutazione di tutti i rischi, DVR),
 - art. 36–37 (formazione e informazione),
 - art. 71 e 74 (obblighi su DPI).
- **Cass. 1663/2020 (Foodora):** applicabilità art. 2 d.lgs. 81/2015 ai rider.
- **Corte Appello Torino n. 56/2022:** conferma natura etero-organizzata del lavoro su piattaforma.
- **INAIL – Progetto Workclimate 2022** sul rischio caldo.

Esito

- **Accolto il ricorso:** ordinata a Foodinho/Glovo la consegna fino al 23 settembre 2022 di:
 - contenitore termico da 1 litro con acqua potabile,
 - bustine di integratori di sali minerali,
 - crema solare protettiva.
- Rigettata la richiesta relativa al bollettino di allarme giornaliero (non ritenuto necessario, essendo consultabile autonomamente).

Passaggi giuridici rilevanti

- Accertata la **natura etero-organizzata** del rapporto di lavoro → applicazione delle tutele dei subordinati.
- L'art. 2087 c.c. è norma di chiusura che estende la tutela a rischi nuovi (come le ondate di calore).
- Il DVR deve comprendere anche il rischio climatico; omissioni configurano inadempimento.

- Irrilevante che il rider “possa non lavorare” nelle giornate calde: la tutela riguarda il lavoro svolto, non la rinuncia a lavorare.

Rilevanza sindacale/politica

- Una delle **prime ordinanze italiane sul rischio climatico dei rider**: riconosce il diritto a DPI specifici contro il caldo.
- Politicamente importante per:
 - rivendicare l’inclusione del rischio climatico nei DVR delle piattaforme;
 - promuovere la contrattazione di misure specifiche su clima e salute;
 - chiedere interventi legislativi che rendano obbligatori i piani di prevenzione da ondate di calore.

Scheda tecnica

20220818-Palermo-ORD-UberEats-misure_tutela_ondatecalore

Tribunale: Palermo – Sezione Lavoro

Giudice: dott. Giuseppe Tango

Data: 18 agosto 2022 (Ordinanza cautelare ex art. 700 c.p.c., RGL n. 8080/2022)

Parti: Dario Distaso (ricorrente, rider) c. Uber Eats Italy S.r.l. (convenuta)

Tipo: Ordinanza cautelare d'urgenza ex art. 700 c.p.c.

Oggetto

Richiesta di misure cautelari urgenti per la tutela della salute del rider durante l'emergenza climatica estiva: obbligo di Uber Eats di predisporre valutazione del rischio da ondate di calore e fornire dispositivi di protezione e prevenzione (acqua, integratori, crema solare, formazione).

Norme e giurisprudenza richiamate

- **Art. 2 d.lgs. 81/2015:** estensione disciplina subordinata alle collaborazioni etero-organizzate (inclusi rider).
- **Art. 2087 c.c.:** obbligo generale di sicurezza e tutela integrità psicofisica del lavoratore.
- **d.lgs. 81/2008:**
 - art. 15 (misure generali di tutela),
 - art. 17 e 28 (valutazione di tutti i rischi, DVR),
 - art. 36 e 37 (informazione e formazione adeguata),
 - art. 71 e 74 (dispositivi di protezione individuale).
- **Cass. 1663/2020 e Trib. Torino 18/11/2021:** applicazione art. 2 d.lgs. 81/2015 ai rider, natura subordinata.
- Riferimento a **INAIL – Progetto Workclimate 2022** per la gestione del rischio caldo.

Esito

- **Accolto il ricorso:** Uber Eats condannata a:
 1. effettuare valutazione specifica del rischio da esposizione a ondate di calore e adottare misure preventive adeguate;
 2. garantire al rider formazione e informazione sui rischi da calore e radiazioni solari;
 3. fornire per la stagione estiva:
 - contenitore termico con almeno 1 litro d'acqua per ogni ora di esposizione,
 - integratori di sali minerali,
 - crema solare ad alta protezione,
 - salviette rinfrescanti;

Passaggi giuridici rilevanti

- Riconosciuta l'emergenza climatica e il rischio concreto di danno grave e irreparabile alla salute dei rider.

- L'art. 2087 c.c. funge da norma di chiusura, estendendo la protezione anche a rischi nuovi (ondate di calore).
- Confermata applicabilità diretta del d.lgs. 81/2008 ai rider, sia come etero-organizzati che come lavoratori autonomi (art. 47-septies, co. 3, d.lgs. 81/2015).

Rilevanza sindacale/politica

- Ordinanza pionieristica: primo riconoscimento giudiziario dell'**obbligo delle piattaforme di proteggere i rider dal rischio climatico**.
- Fornisce base legale per chiedere che nei **DVR aziendali** delle piattaforme siano inseriti i rischi da caldo e le misure preventive.
- Politicamente rilevante per:
 - rivendicare **contrattazione specifica sul clima e sicurezza**;
 - spingere per norme che includano i rischi climatici tra gli obblighi inderogabili di sicurezza;
 - promuovere campagne sindacali sulla salute e sicurezza dei rider.

Scheda tecnica

20220926-Palermo-ORD-Glovo-conferma_condanna_rischi_da_calore

Tribunale: Palermo – Sezione Lavoro (Collegiale)

Collegio: dott.ssa Paola Marino (Presidente estensore), dott.ssa Cinzia Carla Soffientini, dott. Dante Martino

Data: 26 settembre 2022 (Ordinanza in sede di reclamo, ex art. 669-terdecies c.p.c.)

Parti: Foodinho/Glovo S.r.l. (reclamante) c. Gaetano Russo (rider, reclamato)

Tipo: Ordinanza su reclamo cautelare (conferma ordinanza ex art. 700 c.p.c.)

Oggetto

Reclamo di Foodinho/Glovo contro l'ordinanza monocratica del 3 agosto 2022 che aveva accolto la domanda cautelare di un rider, ordinando la consegna di dispositivi di protezione individuale (DPI) contro il rischio da calore durante l'estate 2022.

Norme richiamate

- **Art. 669-terdecies c.p.c.** (reclamo cautelare).
- **Art. 2 d.lgs. 81/2015** (collaborazioni etero-organizzate → disciplina subordinati).
- **Art. 2087 c.c.** (obbligo di sicurezza del datore di lavoro).
- **Art. 47-septies, co. 3, d.lgs. 81/2015:** applicazione del d.lgs. 81/2008 anche ai rider autonomi.
- **d.lgs. 81/2008 (Testo unico sicurezza sul lavoro):** art. 28 (valutazione rischi), art. 36-37 (formazione e informazione), art. 74 (DPI).
- Riferimenti a documentazione INAIL sul rischio da calore (humidex).

Esito

- **Rigettato il reclamo** di Foodinho/Glovo → confermata l'ordinanza cautelare.
- Obbligo per la società di fornire al rider fino al 23 settembre 2022:
 - contenitore termico con acqua potabile sufficiente,
 - integratori di sali minerali,
 - protezione solare adeguata.

Passaggi giuridici rilevanti

- Il rapporto tra le parti, quantomeno riconducibile alla collaborazione **etero-organizzata ex art. 2 d.lgs. 81/2015** con conseguente applicazione della disciplina del lavoro subordinato.
- Anche se fosse lavoro autonomo, opera comunque l'art. 47-septies, co. 3 d.lgs. 81/2015 → obbligo di applicare le norme del T.U. sicurezza.
- Non rileva che i rider possano “scegliere di non lavorare”: il rischio va prevenuto durante lo svolgimento della prestazione, non evitato rinunciando al lavoro.
- Il rischio da calore non dipende solo dalla temperatura registrata, ma dalla **temperatura percepita** (humidex), che a Palermo nell'agosto 2022 superava spesso i 40°.
- Eventuali clausole contrattuali derogatorie sono nulle, trattandosi di disciplina inderogabile a tutela della salute.

Rilevanza sindacale/politica

- Conferma definitiva dell'**obbligo delle piattaforme (Foodinho/Glovo) di proteggere i rider dal rischio climatico e di**.
 - Valutare il rischio climatico nei **DVR aziendali**;
 - Fornire acqua, integratori e protezione solare ai rider;
 - Formare specificamente i rider sui rischi da calore.
- Politicamente, consente al sindacato di spingere per una normativa nazionale che obblighi tutte le piattaforme a **piani di prevenzione sul clima**.

Scheda tecnica

20250708-Milano-ORD-Glovo-riconoscimento_RLST_ondate_calore

Tribunale: Milano – Sezione Lavoro

Giudice: dott. Antonio Lombardi

Data: 8 luglio 2025

Parti: Riccardo Vittorio Marotta, RLST (ricorrente) c. Foodinho/Glovo S.r.l. (resistente)

Tipo: Ordinanza cautelare

Oggetto

Ricorso promosso dall'RLST Marotta contro Foodinho/Glovo per il riconoscimento del ruolo e l'attivazione delle prerogative di consultazione sulla salute e sicurezza dei rider, con particolare riferimento al **rischio climatico da ondate di calore**.

Norme richiamate

- **Art. 2 d.lgs. 81/2015:** collaborazioni etero-organizzate.
- **Art. 2087 c.c.:** obbligo generale di sicurezza.
- **d.lgs. 81/2008:** artt. 48–50 (diritti e poteri degli RLS/RLST).

Esito

- **Ordini immediati a Foodinho/Glovo:**
 - convocare con effetto immediato il sig. Marotta, quale RLST di Palermo e Trapani, avviando un confronto e una consultazione preventiva sui rischi derivanti dalle ondate di calore;
 - tenere conto di età, genere, maternità e gravidanza, provenienza geografica e tipologia contrattuale dei rider;
 - mettere a disposizione dei rider:
 - dispositivi di protezione e abbigliamento adeguato,
 - idratazione continua,
 - creme protettive,
 - sali minerali.

Passaggi giuridici rilevanti

- **Urgenza del provvedere:** l'ondata di calore costituisce rischio immediato e grave per la salute dei rider.
- **Legittimazione RLST:** riconosciuto il ruolo del rappresentante territoriale per la sicurezza come interlocutore
- **Estensione della tutela:** l'obbligo di sicurezza si applica a prescindere dalla tipologia contrattuale
- **Misure specifiche:** il giudice dettaglia gli strumenti di prevenzione di cui impone la messa a disposizione (acqua, sali, creme, abbigliamento), andando oltre formule generiche.

Rilevanza sindacale/politica

- Ordinanza di **fortissimo rilievo politico e sindacale**:
 - riconosce formalmente il ruolo del **RLST come interlocutore dei rider nei confronti delle piattaforme di food delivery** ;
 - rafforza la **titolarità sindacale sulla tutela della salute e sicurezza climatica** dei rider;
 - sancisce l'obbligo per le piattaforme di **consultare i rappresentanti sindacali** sulle misure di prevenzione.
- Politicamente, rappresenta una **svolta**:
 - riconosce il rischio climatico come **materia di contrattazione sindacale**;
 - offre al sindacato una base concreta per campagne su **salute, sicurezza e clima** nel food delivery.

Scheda tecnica

20250814-Milano-ORD-Glovo-RLST_DPI_contributo_acqua

Tribunale: Milano – Sezione Lavoro

Giudice: dott. Antonio Lombardi

Data: 14 agosto 2025 (Ordinanza cautelare ex art. 669-quater c.p.c., R.G. n. 5219/2025)

Parti: Riccardo Vittorio Marotta, RLST (ricorrente) con intervento ad adiuvandum di Filcams CGIL Palermo, NidiL CGIL Palermo, Filt CGIL Palermo c. Foodinho/Glovo S.r.l. (resistente)

Tipo: Ordinanza cautelare in corso di causa

Oggetto

Ricorso dell'RLST Marotta per la tutela della salute dei rider contro i rischi climatici estivi, con richiesta di:

- convocazione e consultazione preventiva;
- integrazione del DVR con sezione specifica sui rischi climatici;
- predisposizione di DPI (abbigliamento, idratazione, creme, sali minerali);
- definizione di modalità di confronto corrette, con esperti;
- eventuale commissario ad acta per la distribuzione dei dispositivi.

Norme e giurisprudenza richiamate

- **Art. 2 d.lgs. 81/2015:** collaborazioni etero-organizzate.
- **Art. 2087 c.c.:** obbligo di sicurezza.
- **d.lgs. 81/2008**, artt. 28–29 (DVR), 36–37 (formazione e informazione), 47–50 (RLS/RLST).
- Giurisprudenza: App. Torino 26/2019; Trib. Firenze 886/2020; Trib. Palermo 2022 su DPI caldo; Cass. 1663/2020.
- Linee guida INAIL e Agenzia europea per la sicurezza sul lavoro (Workclimate).

Esito

- **Accolto il ricorso:**
 - confermato l'ordine di convocare il RLST Marotta con possibilità di avvalersi di un **consulente esperto**;
 - ordinata l'**integrazione del DVR** con apposita sezione sui rischi climatici, secondo criteri art. 28–29 d.lgs. 81/2008;
 - ordinata la fornitura a ogni rider di: **cappello con visiera, occhiali da sole con filtri UV, creme solari ≥ 30 , borraccia termica, sali minerali**;
 - stabilito un **contributo acqua di € 0,30 a consegna** con temperature $\geq 25^{\circ}\text{C}$.

Passaggi giuridici rilevanti

- **Nuovo sistema “free login”** introdotto da Glovo (maggio 2025) non esclude etero-organizzazione: persiste controllo algoritmico (geolocalizzazione, abbinamento ordini).

- **DVR aziendale insufficiente:** i documenti forniti da Glovo erano generici, privi di dettaglio e non sottoscritti da RLST e medico competente.
- **Misure aziendali (bonus economici):** giudicate inadeguate, in particolare l'erogazione minima di € 0,10 a consegna sopra i 32°C → aumentata a € 0,30 sopra i 25°C secondo standard scientifici.
- **Astensione dal lavoro** nei periodi caldi non è alternativa valida: i rider hanno compensi bassi che li obbligano a lavorare anche in condizioni rischiose.

Rilevanza sindacale/politica

- **Ordinanza innovativa e di grande rilievo:**
 - riconosce il ruolo del RLST come interlocutore **obbligatorio** anche per i rider e quindi il diritto dei riders ad un RLS.
 - sancisce che il rischio climatico va incluso nel DVR e affrontato con misure **concrete e verificabili**;
 - definisce una **dotazione minima obbligatoria** di DPI specifici per i rider.
- **Politicamente:**
 - consente al sindacato di chiedere **linee guida nazionali vincolanti** sul rischio climatico;
 - rafforza la campagna per il riconoscimento della **rappresentanza sindacale sulla sicurezza** nei settori digitali;
 - dimostra che i bonus economici non sostituiscono gli obblighi di prevenzione.

Scheda tecnica

20251210-Milano-SENT-Glovo-RLST_DPI_contributo_acqua

Tribunale: Milano – Sezione Lavoro

Giudice: dott. Antonio Lombardi

Data: 10 dicembre 2025 (sentenza n. 5505 – R.G. n. 5219/2025)

Parti: Riccardo Vittorio Marotta, RLST (ricorrente) con intervento ad adiuvandum di Filcams CGIL Palermo, NIdiL CGIL Palermo, Filt CGIL Palermo c. Foodinho/Glovo S.r.l. (resistente)

Tipo: Sentenza di merito

Oggetto

Ricorso promosso dall'RLST Marotta per la tutela della salute e sicurezza dei rider rispetto ai rischi climatici, con particolare riferimento alle ondate di calore, alla consultazione preventiva del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e all'adeguatezza del DVR aziendale.

Norme richiamate

- Art. 2 d.lgs. 81/2015 (collaborazioni etero-organizzate)
- Art. 2087 c.c. (obbligo generale di tutela della salute)
- d.lgs. 81/2008, artt. 28–29 (DVR), 47–50 (RLS/RLST)

Esito

- Accoglimento del ricorso: questo provvedimento conclude il procedimento promosso dall'RLST, conferma quanto già ordinato nelle precedenti ordinanze, dichiara il DVR predisposto dalla società inadeguato ed ordina a Foodinho s.r.l di avviare con il Sig. Riccardo Vittorio Marotta nella sua qualità di RLST per il comparto terziario di Palermo e Trapani, un confronto e una consultazione preventiva sui temi della salute e sicurezza sul lavoro dei rider **tra cui l'individuazione e valutazione delle cause di sospensione delle attività di consegna in occasione di eventi climatici avversi.**

Passaggi giuridici rilevanti

- Continuità con le ordinanze cautelari: la sentenza consolida e rende strutturali le misure già disposte in via d'urgenza.
- Centralità del DVR: il giudice ribadisce che la valutazione del rischio climatico deve essere specifica, differenziata e partecipata.
- Consultazione come obbligo sostanziale: il coinvolgimento dell'RLST non è formale ma condizione di legittimità della gestione dei rischi.
- Riconoscimento pieno del rischio climatico come rischio lavorativo tipico del food delivery.

Rilevanza sindacale e politica

- Sentenza di sistema:
 - rafforza definitivamente il ruolo dell'RLST per i rider;
 - afferma che la sicurezza climatica è materia strutturale di prevenzione e non emergenziale.

- Politicamente:
 - offre una base giurisprudenziale solida per rivendicare protocolli nazionali vincolanti sul caldo;
 - rafforza la legittimazione dell'azione sindacale nei confronti delle piattaforme digitali;
 - consolida il nesso tra transizione climatica, salute e diritti del lavoro nel settore del food delivery;
 - rafforza il percorso di conquista del diritto alla salute e sicurezza dei rider ed indica il nuovo orizzonte della nomina/elezione dell'RLS e RSA da parte dei rider

3. Discriminazioni algoritmiche e sindacali

Uno dei terreni più innovativi del contenzioso sui rider riguarda le **discriminazioni generate dagli algoritmi**.

Il punto di svolta è rappresentato dall'**ordinanza del Tribunale di Bologna del dicembre 2020**, che per la prima volta ha riconosciuto la **discriminazione algoritmica**: Deliveroo penalizzava i rider che non accettavano ordini a causa di sciopero o malattia. La decisione, nata anche dall'impegno di riders militanti, come Antonio Prisco, ha inaugurato un metodo: raccolta di osservazioni sistematiche, scambio continuo di dati tra lavoratori e sindacato per dimostrare gli effetti discriminatori del software.

Negli anni successivi, altri tribunali hanno indagato la potenzialità discriminatoria dell'algoritmo che governa le piattaforme di food delivery:

- la **Corte d'Appello di Palermo (2021)** ha dichiarato discriminatorio il recesso subito dai rider che non avevano aderito al contratto UGL Rider;
- il **Tribunale di Palermo (2023)** e la **Corte d'Appello di Bologna (2023)** hanno ulteriormente approfondito il tema, riconoscendo come gli algoritmi di gestione possano generare trattamenti differenziati ingiustificati.

Queste decisioni mostrano che la discriminazione può assumere forme nuove: non solo nei comportamenti diretti dei datori di lavoro, ma anche nelle **logiche opache dei sistemi automatizzati**. Per il sindacato è un campo strategico, perché consente di contestare sia gli effetti antisindacali (recessi legati al rifiuto di contratti pirata) sia i meccanismi apparentemente neutri (perché tecnici) che penalizzano e discrimina chi esercita i propri diritti.

Scheda tecnica

20201231-Bologna-ORD-Deliveroo-discriminazione_algorithmo

Tribunale: Bologna – Sezione Lavoro

Giudice: dott. Chiara Zompì

Data: 31/12/2020

Parti: FILCAMS CGIL Bologna, NIDIL CGIL Bologna, FILT CGIL Bologna c. Deliveroo Italia S.r.l.

Tipo: Ordinanza (rito antidiscriminatorio d.lgs. 150/2011, art. 28)

Oggetto

sistema di prenotazione dei turni (SSB – ranking reputazionale) che penalizzava chi non rispettava la sessione prenotata, anche se per sciopero, malattia o esigenze familiari.

Norme e giurisprudenza richiamata:

- d.lgs. 216/2003 (parità di trattamento e non discriminazione);
- d.lgs. 81/2015, art. 2 e art. 47-quinquies (estensione disciplina subordinati ai rider, compresa la tutela antidiscriminatoria nell'accesso alla piattaforma);
- Cass. 1663/2020 (riconoscimento protezione equivalente ai subordinati);
- Giurisprudenza CGUE (C-507/18, C-81/12) e CEDU (D.H. c. Rep. Ceca, Opuz c. Turchia, Zarb Adami c. Malta).

Esito:

- Accertata condotta discriminatoria indiretta;
- Ordine di pubblicazione su sito Deliveroo/FAQ e su quotidiano nazionale ("La Repubblica");
- Condanna a risarcimento dei danni di €50.000 alle OO.SS.

Rilevanza sindacale/politica:

- Primo riconoscimento della **discriminazione algoritmica** nel food delivery.
- Afferma la legittimazione delle OO.SS. ad agire in caso di discriminazione collettiva.
- Fondamentale per rivendicare **trasparenza algoritmica, audit indipendenti** e correttivi per sciopero, malattia, esigenze di cura.
- Fornisce base giuridica per future azioni sindacali contro sistemi di ranking punitivi.

Scheda tecnica

20210923-Palermo-APP-Social Food-discriminazione CCNL_UGLrider

Corte: Corte di Appello di Palermo – Sezione lavoro

Collegio: Pres. dott.ssa Maria G. Di Marco; Consiglieri dott.ssa Cinzia Alcamo, dott.ssa Caterina Greco (estensore)

Data decisione: 23 settembre 2021

Parti: Social Food S.r.l. (appellante) c. NIdiL CGIL Palermo, Filcams CGIL Palermo, Filt CGIL Palermo, quali mandatarie di Fabio Pace (rider)

Tipo: Sentenza

Oggetto

Recesso “ante tempus” dal contratto di collaborazione, imposto da Social Food al rider Fabio Pace per il suo rifiuto di sottoscrivere un nuovo contratto conforme al **CCNL Rider Assodelivery–UGL (15.09.2020)**. Dedotta condotta discriminatoria per **militanza e affiliazione sindacale** a NIdiL CGIL. La sentenza conferma l’ordinanza di primo grado del tribunale di Palermo Rg. n. 740/2021.

Norme e giurisprudenza richiamata

- **d.lgs. 216/2003**, art. 2: discriminazione diretta e indiretta, comprese le “convinzioni personali” (Cass. 1/2020 → include l’affiliazione sindacale).
- **d.lgs. 81/2015**, artt. 47-bis e 47-quinquies: applicazione della disciplina antidiscriminatoria e tutela della dignità/ libertà ai rider.
- **art. 1418 c.c.**: nullità degli atti contrari a norme imperative.
- **art. 1223 c.c.**: risarcimento integrale (danno emergente e lucro cessante).
- **art. 2119 c.c.**: recesso anticipato da contratti a termine solo per giusta causa.
- Cass. 9122/1997; Cass. 11692/2005: risarcimento retribuzioni fino a scadenza naturale in caso di recesso illegittimo.
- Cass. 10353/2004; Cass. 6044/2012: il lavoratore può dissentire dall’applicazione di CCNL stipulati da sigle non rappresentative cui non aderisce.

Esito

- **Appello parzialmente accolto:**
 - rigettata la domanda di reintegra (contratto già scaduto);
 - **confermata la nullità del recesso** per discriminazione indiretta;
 - Social Food condannata a pagare:
 - retribuzioni dovute dal 3/11/2020 (data recesso) al 27/06/2021 (scadenza naturale del contratto);
 - risarcimento del danno non patrimoniale da discriminazione (liquidato equitativamente);

Passaggi giuridici rilevanti

- La discriminazione non deriva dalla sola “affiliazione” a un sindacato diverso da UGL, ma dalla **militanza attiva** nel sindacato dissenziente (NidiL CGIL).
- Il rifiuto di firmare il contratto UGL è atto di **dissenso sindacale tutelato** come convinzione personale.
- La società ha imposto una scelta coattiva (“firma o recesso”), che costituisce **discriminazione indiretta**.
- Il recesso ante tempus è nullo e genera diritto al risarcimento pieno fino a scadenza del contratto.

Rilevanza sindacale/politica

- Sentenza storica: riconosce che i rider hanno diritto a **dissentire da CCNL siglati da sigle non rappresentative** e contestati dal loro sindacato.
- Rafforza la battaglia contro il CCNL UGL Rider (15.09.2020), giudicato contrario agli interessi dei rider.
- Precedente utile per:
 - ricorsi ex art. 28 d.lgs. 150/2011 in casi simili;
 - rivendicare una legge sulla **rappresentanza sindacale** che limiti la validità di CCNL firmati da soggetti minoritari;
 - contrastare le pratiche espulsive verso i rider sindacalizzati dissenzienti.

Scheda tecnica

20231117-Palermo-SENT-Glovo-discriminazione_algorithmo

Tribunale: Palermo – Sezione lavoro e previdenza

Giudice: dott. Fabio Montalto

Data: 17 novembre 2023 (Sentenza n. 9590/2023 RGL)

Parti: NidiL CGIL Palermo, Filcams CGIL Palermo, Filt CGIL Palermo (ricorrenti) **c.** Foodinho S.r.l. (Glovo)

Tipo: Sentenza ex art. 28 d.lgs. 150/2011 (rito antidiscriminatorio collettivo)

Oggetto

Ricorso delle OO.SS. contro il sistema di valutazione di eccellenza adottato da Foodinho (criteri di assiduità, ore ad alta domanda, no show, riconoscimento facciale), ritenuto discriminatorio sotto vari profili (genere, età, handicap, esigenze di cura, religione, sindacato, provenienza geografica).

Norme e giurisprudenza richiamata

- **Art. 44 d.lgs. 286/1998** (Testo unico immigrazione): legittimazione sindacale contro discriminazioni collettive.
- **d.lgs. 216/2003**, artt. 4 e 5: divieto di discriminazioni (dirette e indirette), incluse convinzioni personali e affiliazione sindacale.
- **Costituzione:** art. 3 (uguaglianza), art. 39 (libertà sindacale), art. 40 (diritto di sciopero).
- **Cass. SS.UU. 20819/2021 e 16601/2017:** risarcimento del danno non patrimoniale in funzione dissuasiva.
- **Cass. 32388/2021:** interesse ad agire anche in caso di discriminazioni collettive potenziali.

Esito

- **Accolto parzialmente il ricorso:**
 - dichiarato discriminatorio ex d.lgs. 216/2003 l'uso dei criteri **“contributo”** e **“ore ad alta domanda”**;
 - dichiarato discriminatorio il criterio **“no show”** (assenza a slot prenotato) in quanto penalizza anche scioperi legittimi;
 - accertata **assenza di discriminazione** nel sistema di riconoscimento facciale rispetto alla provenienza geografica;
- **Condanna Foodinho a:**
 - cessare le condotte discriminatorie e adottare, sentite le OO.SS., un **piano di rimozione** degli effetti;
 - pubblicare la sentenza su un quotidiano nazionale e sulla pagina aziendale per 30 giorni;
 - pagare alle OO.SS. € 40.000 a titolo di **danno non patrimoniale dissuasivo**;

Passaggi giuridici rilevanti

- **Discriminazione indiretta:** il punteggio di eccellenza, apparentemente neutro, penalizza in realtà lavoratori con handicap, anziani, con carichi di cura o obblighi religiosi.

- **Discriminazione religiosa:** riconosciuto effetto negativo del criterio “ore ad alta domanda” per gli ebrei osservanti dello shabbat.
- **Discriminazione sindacale:** il “no show” penalizza chi sciopera, trattandolo come chi non lavora senza motivo → lesione libertà sindacale.
- **Interesse ad agire:** legittimazione delle OO.SS. CGIL confermata come “maggiormente rappresentative” anche in assenza di lavoratori direttamente individuati.
- **Risarcimento non patrimoniale:** funzione **dissuasiva** verso condotte discriminatorie collettive.

Rilevanza sindacale/politica

- Sentenza di grande rilievo: riconosce **tre diverse forme di discriminazione algoritmica** (multifattoriale, religiosa e sindacale).
- Segna un passo avanti nella giurisprudenza italiana sulla **valutazione di eccellenza** e i sistemi di ranking dei rider.
- Rafforza la posizione del sindacato nella richiesta di:
 - **trasparenza algoritmica** e valutazioni di impatto obbligatorie;
 - esclusione di criteri che penalizzano sciopero, malattia, esigenze di cura;
 - riforma legislativa che definisca chiaramente i limiti all’uso di sistemi automatizzati di gestione del lavoro.
- Politicamente, consente di denunciare l’uso degli algoritmi come **strumenti di discriminazione strutturale** nelle piattaforme.

Scheda tecnica

20231214-Bologna-APP-Deliveroo-discriminazione_algorithmo

Corte: Corte di Appello di Bologna – Sezione lavoro

Data: 14 dicembre 2023

Numero: Sentenza n. 658/2023, R.G. n. 377/2023

Parti: Deliveroo Italy S.r.l. (appellante) c. NidiL CGIL, Filcams CGIL, Filt CGIL (appellati)

Tipo: Sentenza

Oggetto

Impugnazione da parte di Deliveroo della decisione del Tribunale di Bologna che aveva accertato la **condotta discriminatoria** del sistema algoritmico di gestione dei rider (“ranking reputazionale” e penalizzazioni per assenze, anche dovute a sciopero o malattia).

La sentenza rigetta il ricorso di Deliveroo Italy Srl e conferma la sentenza di 1° grado.

Norme e giurisprudenza richiamata

- **d.lgs. 216/2003** (parità di trattamento e divieto di discriminazioni, anche indirette, per convinzioni personali e sindacali);
- **d.lgs. 81/2015**, art. 2 (collaborazioni etero-organizzate) e art. 47-quinquies (estensione disciplina antidiscriminatoria ai rider, compreso l’accesso alla piattaforma);
- **Cass. 1663/2020** (estensione disciplina subordinata ai rider etero-organizzati);
- **Giurisprudenza europea** (CGUE, direttiva 2000/78/CE sulle discriminazioni e sanzioni effettive).

Esito

- **Confermata** in appello la declaratoria di **condotta discriminatoria** di Deliveroo.
- Confermato l’ordine di **cessazione della condotta** e le misure ripristinatorie già disposte.
- Confermato l’**obbligo di pubblicazione** del dispositivo e la condanna alle spese.

Passaggi giuridici rilevanti

- L’algoritmo Deliveroo, fondato su un sistema di “ranking reputazionale” che penalizzava assenze (anche per sciopero, malattia o esigenze familiari), costituisce **discriminazione indiretta**.
- La discriminazione è riconosciuta anche se il sistema si applica a tutti in modo neutro: produce effetti più sfavorevoli per chi esercita diritti sindacali o è portatore di bisogni tutelati.
- La libertà sindacale e il diritto di sciopero sono **convinzioni personali protette** ai sensi del d.lgs. 216/2003.
- L’art. 47-quinquies d.lgs. 81/2015 estende ai rider la piena tutela antidiscriminatoria dei lavoratori subordinati.

Rilevanza sindacale/politica

- Politicamente è un passaggio cruciale: conferma che le piattaforme non possono mascherare con l'utilizzo di presunte neutre decisioni algoritmiche scelte che incidono su diritti fondamentali.
- Utile per rivendicare:
 - clausole contrattuali che escludano penalizzazioni per l'esercizio di diritti;
 - maggiore potere di intervento degli ispettorati.

4. Trasparenza algoritmica

Sul tema della trasparenza algoritmica il sindacato ha aperto un fronte negoziale e giudiziale altrettanto decisivo.

L'occasione è stata data dal **d.lgs. 104/2022 (Decreto Trasparenza)**, che ha imposto ai datori di lavoro l'obbligo di informare non solo i singoli lavoratori, ma anche i sindacati comparativamente più rappresentativi, in merito all'uso di sistemi automatizzati che incidono su assunzioni, organizzazione, monitoraggio e valutazione delle prestazioni.

Su questa base, i tribunali di **Palermo (2023)**, **Torino (2023)** e **Milano (2024–2025)** hanno dichiarato antisindacale il comportamento delle piattaforme che si rifiutavano di fornire tali informazioni, ordinando loro di trasmettere dati concreti sui parametri usati, sulle logiche decisionali e sui rischi discriminatori. È stato chiarito che il **segreto industriale non può essere usato come scudo** per negare diritti fondamentali.

Parallelamente, il **Garante per la Privacy** ha sanzionato Foodinho/Glovo con due provvedimenti:

- nel **2021**, sanzione da **2,6 milioni di euro** per i sistemi algoritmici discriminatori basati su punteggi di eccellenza e ranking;
- nel **2024**, sanzione da **5 milioni di euro** per la geolocalizzazione continua, l'uso illecito di dati biometrici e la presenza di algoritmi incontestabili.

Questi interventi mostrano che la battaglia per la trasparenza algoritmica si gioca su due piani tra loro complementari: il **diritto del lavoro** e il **diritto alla protezione dei dati (GDPR)**. Per i funzionari sindacali, conoscere entrambi gli ambiti significa avere più leve per costringere le piattaforme a negoziare l'uso dell'algoritmo e prevenire abusi.

Scheda tecnica

20210610-Garante-Privacy-Foodinho-discriminazione_algoritmica

Autorità: Garante per la Protezione dei Dati Personali

Data: 5 luglio 2021 (Registro dei provvedimenti n. 267)

Parti: Foodinho S.r.l. (Glovo Italia)

Tipo: Provvedimento sanzionatorio amministrativo

Oggetto

Accertamento di gravi violazioni del GDPR nell'uso di sistemi algoritmici di gestione dei rider:

- profilazione basata su **punteggi di eccellenza e ranking reputazionale**;
- penalizzazioni per indisponibilità, malattia o esercizio del diritto di sciopero;
- assenza di adeguate garanzie di trasparenza e intervento umano.

Norme richiamata

- **GDPR (Reg. UE 2016/679):**
 - art. 5 (principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione dati),
 - art. 13–14 (informativa agli interessati),
 - art. 22 (decisioni automatizzate e profilazione),
 - art. 83 (sanzioni).
- **Direttiva UE 2000/78/CE e d.lgs. 216/2003** (parità di trattamento e divieto di discriminazione).
- **Art. 2087 c.c.** (tutela della salute e sicurezza).

Esito

- **Sanzione pecuniaria di € 2,6 milioni** di euro a Foodinho/Glovo.
- Ordine di adottare misure correttive:
 - maggiore trasparenza sugli algoritmi;
 - valutazione d'impatto sui trattamenti automatizzati;
 - garanzia di intervento umano nelle decisioni critiche;
 - adeguamento delle informative fornite ai rider.

Passaggi giuridici rilevanti

- Riconosciuto che il sistema algoritmico produceva effetti **discriminatori indiretti** (malattia, sciopero, esigenze personali penalizzavano i rider).
- L'assenza di trasparenza violava il principio di **accountability** e gli obblighi di informazione del GDPR.
- La decisione automatizzata senza possibilità di intervento umano violava l'art. 22 GDPR.
- Il Garante ha chiarito che l'**uso degli algoritmi sul lavoro** deve rispettare diritti fondamentali, non solo esigenze organizzative dell'impresa.

Rilevanza sindacale/politica

- Primo provvedimento del Garante che parla esplicitamente di **discriminazione algoritmica nel lavoro su piattaforma**.
- Offre, unitamente ai precedenti giurisprudenziali, ai sindacati una leva per rivendicare **trasparenza degli algoritmi** e possibilità di controllo collettivo.
- Politicamente:
 - dimostra che le piattaforme non possono usare l'algoritmo come “scudo” per violare diritti;
 - rafforza le azioni legali sindacali sui sistemi di ranking e penalizzazione;
 - apre la strada a una strategia di **integrazione tra diritto del lavoro e diritto della privacy**.

Scheda tecnica

20230331-Palermo-ORD-UberEats-antisindacale_mancata_informazione_algoritmo

Tribunale: Palermo – Sezione Lavoro

Giudice: dott.ssa Santina Bruno

Data: 31 marzo 2023 (Ordinanza n. 14491/2023, R.G. n. 645/2023)

Parti: NidiL CGIL Palermo, Filcams CGIL Palermo, Filt CGIL Palermo (ricorrenti) **c.** Uber Eats Italy S.r.l. (resistente)

Tipo: Ordinanza ex art. 28 L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)

Oggetto

Ricorso delle OO.SS. contro Uber Eats per condotta antisindacale relativa a:

- mancato riconoscimento del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) eletto dai rider di Palermo;
- mancata consegna del DVR e della documentazione su salute e sicurezza;
- diniego di avviare un confronto con il RLS;
- mancata comunicazione delle informazioni sui sistemi automatizzati di gestione e monitoraggio del lavoro (art. 1-bis d.lgs. 152/1997, introdotto dal d.lgs. 104/2022, cd. Decreto Trasparenza);

Norme richiamate

- **Art. 28 L. 300/1970** (condotta antisindacale).
- **Art. 2 d.lgs. 81/2015** (etero-organizzazione → disciplina subordinati).
- **Art. 2087 c.c.** (tutela salute e sicurezza).
- **d.lgs. 81/2008**, art. 47 (RLS e modalità di elezione/designazione).
- **d.lgs. 104/2022**, art. 4 → art. 1-bis d.lgs. 152/1997 (obblighi informativi su sistemi automatizzati).

Esito

- **Accolto parzialmente il ricorso:**
 - dichiarata antisindacale la condotta di Uber Eats per il **diniego di fornire informazioni** sui sistemi decisionali/automatizzati (Decreto Trasparenza);
 - **ordinato** a Uber Eats di fornire tali informazioni alla Filcams CGIL Palermo;
 - rigettate le altre domande (riconoscimento RLS, consegna DVR, riconoscimento RSA).

Passaggi giuridici rilevanti

- **RLS non riconosciuto:** il giudice ha ritenuto che non fossero state rispettate le procedure di legge (art. 47 d.lgs. 81/2008);
- Mancato riconoscimento RSA: non risultava provata la presenza dei requisiti minimi di rappresentatività in azienda.

- Confermato invece che il **diniego di fornire informazioni su algoritmi e sistemi di monitoraggio** costituisce condotta antisindacale, perché la legge attribuisce questo diritto alle OO.SS. comparativamente più rappresentative.

Rilevanza sindacale/politica

- Prima applicazione in Italia del **Decreto Trasparenza** al lavoro su piattaforma: riconosciuto il diritto delle OO.SS. a ricevere informazioni sugli algoritmi.
- La decisione sull'RLS mostra una criticità: nei settori frammentati come il food delivery è difficile organizzare elezioni ai sensi dell'art. 47 d.lgs. 81/2008.
- Politicamente:
 - rafforza la battaglia per la **trasparenza algoritmica** e la contrattazione sull'algoritmo;
 - segnala la necessità di una **riforma delle regole su RLS/RSA** che tenga conto del lavoro su piattaforma, dove i lavoratori non sono concentrati in un unico luogo fisico.

Scheda tecnica

20230620-Palermo-ORD-Glovo- antisindacale_mancata_informazione_algoritmo

Tribunale: Palermo – Sezione Lavoro

Giudice: dott.ssa Paola Marino

Data: 20 giugno 2023 (Ordinanza n. cron. 26719/2023, R.G. n. 5295/2023)

Parti: Filcams CGIL Palermo, NIdiL CGIL Palermo, Filt CGIL Palermo (ricorrenti) c. Foodinho/Glovo S.r.l. (resistente)

Tipo: Ordinanza ex art. 28 L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)

Oggetto

Ricorso delle OO.SS. contro Foodinho/Glovo per condotta antisindacale consistente nel **diniego di fornire informazioni sugli algoritmi e sistemi automatizzati** (ex d.lgs. 104/2022 – cd. Decreto Trasparenza), richieste con lettera del 22 dicembre 2022.

Norme richiamate

- **Art. 28 L. 300/1970** (condotta antisindacale).
- **Art. 2 d.lgs. 81/2015** (collaborazioni etero-organizzate).
- **Art. 2087 c.c.** (tutela della salute e sicurezza).
- **d.lgs. 104/2022**, art. 4 → art. 1-bis d.lgs. 152/1997 (obblighi informativi su sistemi automatizzati).
- **D.L. 48/2023**, art. 26 (limitazione agli obblighi informativi per sistemi integralmente automatizzati).
- **Regolamento UE 2016/679 (GDPR)**: artt. 13, 14, 22 (trasparenza, trattamento dati e decisioni automatizzate).
- **Direttiva UE 2019/1152** (condizioni di lavoro trasparenti).
- **Direttiva UE 2016/943** (segreti commerciali – eccezioni in caso di diritti fondamentali).

Esito

- **Accolto il ricorso:** dichiarata antisindacale la condotta di Foodinho/Glovo.
- **Ordine** alla società di fornire alle OO.SS. ricorrenti, entro 15 giorni, informazioni dettagliate su:
 - aspetti del rapporto di lavoro incisi dai sistemi automatizzati;
 - scopi e finalità dei sistemi;
 - logica e funzionamento (es. criteri assegnazione ordini, punteggio eccellenza, disconnessione, sorveglianza, valutazione prestazioni);
 - categorie di dati e parametri principali utilizzati, con peso e interazione;
 - misure di controllo e processi di correzione;
 - livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza;
 - potenziali impatti discriminatori.

Passaggi giuridici rilevanti

- L'art. 28 St. Lav. si applica anche ai rider come collaboratori etero-organizzati ex art. 2 d.lgs. 81/2015.
- Le OO.SS. ricorrenti sono **comparativamente più rappresentative** nel settore, come confermato da precedenti giurisprudenziali (Trib. Bologna 15/2023; Trib. Firenze 781/2021).
- Il rifiuto di fornire le informazioni, anche in caso di parziale adempimento, integra condotta antisindacale.
- **Segreto industriale**: non può essere opposto per negare informazioni su algoritmi quando in gioco vi sono diritti fondamentali (libertà sindacale e diritto alla trasparenza).

Rilevanza sindacale/politica

- Decisione **storica sulla trasparenza algoritmica**: riconosciuto il diritto delle OO.SS. a ricevere informazioni dettagliate sugli algoritmi di gestione dei rider.
- Rafforza la legittimazione della CGIL a **contrattare l'algoritmo** e a pretendere valutazioni di impatto, incluse quelle sui fattori di rischio discriminatorio.
- Politicamente consente di:
 - denunciare l'asimmetria informativa tra piattaforme e lavoratori;
 - rivendicare norme più stringenti su **AI e lavoro** (coordinamento con AI Act UE);
 - fare pressione per una legge nazionale che obblighi le piattaforme a condividere parametri algoritmici con i sindacati.

Scheda tecnica

20230805-Torino-ORD-Glovo-condanna_trasparenza_algoritmo

Tribunale: Torino – Sezione Lavoro

Giudice: dott.ssa Sonia Salvatori

Data: 5 agosto 2023 (Decreto ex art. 28 L. 300/1970, R.G.L. n. 3065/2023)

Parti: Filcams CGIL Torino, Filt CGIL Torino, NIdiL CGIL Torino (ricorrenti) c. Foodinho/Glovo S.r.l. (resistente)

Tipo: Ordinanza ex art. 28 Statuto dei Lavoratori (condotta antisindacale – trasparenza algoritmica)

Oggetto

Le OO.SS. contestavano a Foodinho/Glovo il **rifiuto di fornire informazioni** sui sistemi automatizzati di gestione e monitoraggio del lavoro dei rider, richieste con lettera del 20 aprile 2023 ai sensi del **d.lgs. 104/2022** (Decreto Trasparenza).

Norme e giurisprudenza richiamate

- **Art. 28 L. 300/1970** (condotta antisindacale).
- **Art. 2 d.lgs. 81/2015** (collaborazioni etero-organizzate).
- **Art. 2087 c.c.** (tutela della salute e sicurezza).
- **Art. 1-bis d.lgs. 152/1997**, introdotto dal **d.lgs. 104/2022** (obblighi informativi su sistemi automatizzati).
- **Reg. UE 2016/679 (GDPR)**, artt. 13, 14, 22 (decisioni automatizzate e trasparenza).
- **Direttiva UE 2019/1152** (condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili).
- Giurisprudenza: Cass. 1663/2020; Trib. Firenze 781/2021; Trib. Bologna 15/2023; Corte App. Torino 340/2023.

Esito

- **Dichiarata antisindacale** la condotta di Foodinho/Glovo per mancata trasmissione delle informazioni richieste.
- **Ordini del Tribunale:**
 - comunicare alle OO.SS. ricorrenti le informazioni obbligatorie ex art. 1-bis d.lgs. 152/1997;
 - pubblicare il **dispositivo** del provvedimento sul sito web aziendale, sezione “corrieri”, per 15 giorni consecutivi entro 5 giorni;

Passaggi giuridici rilevanti

- **Applicabilità art. 28 St. Lav.:** è applicabile anche ai lavoratori etero-organizzati (art. 2 d.lgs. 81/2015).
- **Natura subordinata/etero-organizzata** del rapporto rider–piattaforma: richiamata giurisprudenza locale (Torino, Palermo, Firenze) e decisioni del Garante Privacy.
- **Obblighi informativi Decreto Trasparenza:** non basta fornire informazioni ai rider singoli, ma anche alle **OO.SS. comparativamente più rappresentative**.

- **Segreto industriale:** non opponibile quando in gioco vi sono diritti fondamentali (libertà sindacale, informazione).
- **Informative aziendali vaghe:** i documenti consegnati da Foodinho risultavano incompleti e generici (parametri algoritmo, logica decisionale, rischi discriminatori, robustezza/cybersicurezza).

Rilevanza sindacale/politica

- Sentenza chiave sulla **trasparenza algoritmica**: conferma che le piattaforme devono condividere con i sindacati logica, parametri e rischi dei sistemi automatizzati.
- Importante perché:
 - respinge l'idea che il **CCNL UGL Rider** possa limitare gli obblighi informativi;
 - chiarisce che le informazioni devono essere **chiare, dettagliate e verificabili**, non meri enunciati di principio;
 - conferma la **legittimazione della CGIL** come organizzazione comparativamente più rappresentativa.
- Politicamente, rafforza la campagna per:
 - introdurre **obblighi più stringenti di trasparenza algoritmica** (coordinati con AI Act UE);
 - prevedere sanzioni più severe per inadempienza;
 - aprire tavoli di **contrattazione sindacale sull'algoritmo**.

Scheda tecnica

20241113-Garante-Privacy-Foodinho-sanzione_5mln

Autorità: Garante per la Protezione dei Dati Personali

Data: 13 novembre 2024 (Prov. n. 675)

Parti: Foodinho S.r.l. (società del gruppo Glovo)

Tipo: Provvedimento sanzionatorio amministrativo

Oggetto

Accertamento di gravi violazioni del GDPR nella gestione dei rider, in particolare:

- uso di sistemi di **geolocalizzazione continua** anche quando i rider non erano in servizio;
- trattamento di **dati biometrici** attraverso riconoscimento facciale senza garanzie adeguate;
- utilizzo di **sistemi algoritmici di valutazione e disconnessione automatica** senza possibilità di contestazione da parte dei lavoratori;
- informative carenti e mancata valutazione di impatto adeguata sui trattamenti automatizzati.

Norme richiamate

- **GDPR (Reg. UE 2016/679):**
 - art. 5 (principi di correttezza, minimizzazione, proporzionalità),
 - art. 6 (liceità del trattamento),
 - art. 9 (dati biometrici, dati sensibili),
 - art. 13–14 (informativa agli interessati),
 - art. 22 (decisioni automatizzate e profilazione),
 - art. 35 (Data Protection Impact Assessment),
 - art. 83 (sanzioni).
- **Carta dei diritti fondamentali UE**, artt. 7–8 (vita privata, protezione dati).
- **Convenzione OIL n. 190** e principi di non discriminazione collegati alla gestione algoritmica.

Esito

- **Sanzione di € 5 milioni** a Foodinho/Glovo.
- Ordine di:
 - cessare la geolocalizzazione continua non necessaria;
 - garantire che i sistemi automatizzati non producano effetti senza possibilità di revisione umana;
 - sospendere l'uso del riconoscimento facciale in assenza di basi giuridiche idonee;
 - fornire informative chiare e complete ai rider;
 - condurre valutazioni di impatto sui trattamenti ad alto rischio.

Passaggi giuridici rilevanti

- L'**algoritmo incontestabile** è vietato: i lavoratori devono poter chiedere la revisione umana di ogni decisione automatizzata (art. 22 GDPR).
- La **geolocalizzazione costante** è sproporzionata e contraria al principio di minimizzazione: il datore non può tracciare i rider 24/7.

- L'uso del **riconoscimento facciale** senza garanzie adeguate è illecito perché viola il divieto di trattare dati biometrici senza base giuridica solida.
- L'informativa generica non basta: i rider devono sapere esattamente quali dati vengono raccolti e per quali finalità.

Rilevanza sindacale/politica

- Provvedimento di portata **storica**: sancisce limiti chiari a **geolocalizzazione, algoritmi e dati biometrici** nel lavoro su piattaforma.
- Fornisce una base giuridica solida per le rivendicazioni sindacali su:
 - diritto alla **trasparenza algoritmica**;
 - diritto di **contestazione delle decisioni automatizzate**;
 - divieto di sorveglianza sproporzionata.
- Politicamente:
 - rafforza la necessità di integrare le tutele GDPR con quelle lavoristiche (es. art. 28 Stat. Lav., d.lgs. 81/2015, d.lgs. 104/2022);
 - costituisce un **precedente europeo**: il Garante italiano è il primo a sanzionare in modo così netto una piattaforma per “algoritmo incontestabile”;
 - apre alla possibilità di campagne sindacali e politiche per estendere queste tutele a livello legislativo e contrattuale.

Scheda tecnica

20251215-Palermo-SENT-Glovo- confermata_antisindacalità_opposizione_trasparenza_algoritmo

Tribunale: Palermo – Sezione Lavoro

Giudice: dott.ssa Cinzia Soffientini

Data: 15 dicembre 2025 (Sentenza in fase di opposizione ex art. 28 L. 300/1970)

Parti: Foodinho S.r.l. (ricorrente in opposizione) c. NidiL CGIL Palermo, Filcams CGIL Palermo, Filt CGIL Palermo (resistenti)

Tipo: Sentenza su opposizione a ordinanza ex art. 28 Statuto dei Lavoratori

Oggetto

Opposizione proposta da Foodinho/Glovo avverso l'ordinanza del Tribunale di Palermo del 20–21 giugno 2023 che aveva dichiarato antisindacale la condotta aziendale per mancata e incompleta informazione alle OO.SS. sui sistemi algoritmici di valutazione dei rider, ai sensi dell'art. 1-bis d.lgs. 152/1997 (come introdotto dal d.lgs. 104/2022).

Questioni sollevate da Foodinho

- inapplicabilità dell'art. 28 St. Lav. ai rider;
- carenza di rappresentatività delle OO.SS.;
- asserito adempimento degli obblighi informativi;

Norme e giurisprudenza richiamate

- Art. 28 L. 300/1970 (condotta antisindacale).
- Art. 2 d.lgs. 81/2015 (collaborazioni etero-organizzate).
- Art. 1-bis d.lgs. 152/1997 (obblighi informativi su sistemi automatizzati).
- Cass. n. 1663/2020 (rider e etero-organizzazione).
- Cass. 23895/2004; Cass. 8938/2011 (competenza territoriale art. 28).
- Corte App. Torino n. 67/2025 (rappresentatività sindacale).

Esito

- Rigetta l'opposizione e conferma la natura antisindacale della condotta di Foodinho.
- Dichiarà persistente l'inadempimento dell'obbligo di informazione:
 - mancata comunicazione del peso, dell'interazione e dell'eventuale prevalenza dei singoli parametri algoritmici che concorrono alla formazione del punteggio dei rider.
 - Ordine di pubblicazione del provvedimento nella pagina aziendale dedicata al reclutamento dei rider.

Passaggi giuridici rilevanti

- Ribadita l'applicabilità dell'art. 28 St. Lav. ai rider in quanto collaboratori etero-organizzati ex art. 2 d.lgs. 81/2015.
- Chiarito che l'obbligo informativo non è adempiuto con informative generiche, descrittive o meramente narrative.
- Preciso che non è richiesta la “formula matematica” dell'algoritmo, ma è invece indispensabile:
 - conoscere il peso effettivo dei parametri,
 - la loro interazione,
 - l'eventuale prevalenza di alcuni fattori sugli altri.
- Il punteggio incide su accesso agli slot e opportunità di lavoro: la sua opacità lede direttamente l'azione sindacale.

Rilevanza sindacale e sistematica

- Consolida un principio (Palermo–Torino–Milano): trasparenza algoritmica significa conoscibilità concreta dei pesi decisionali, non semplici enunciazioni.
- Si pone in continuità diretta con:
 - Trib. Torino 05.08.2023 (inidoneità delle informative vaghe);
 - provvedimenti del Garante Privacy 2021 e 2024 (algoritmi incontestabili e rischio discriminatorio).
- Rafforza la legittimazione sindacale a:
 - pretendere valutazioni di impatto algoritmico;
 - aprire vertenze sulla governance dell'algoritmo;

5. Condotte antisindacali / CCNL pirata

Un altro fronte centrale delle azioni promosse da NIdiL, insieme a Filcams e Filt, ha riguardato la lotta ai **contratti pirata** e alle condotte antisindacali collegate.

Il caso più emblematico è il **CCNL Rider firmato da Assodelivery e UGL nel 2020**, un contratto che riconosceva ai rider condizioni inferiori rispetto ai contratti collettivi sottoscritti dalle OO.SS rappresentative, e che le piattaforme hanno provato a imporre come riferimento esclusivo. La CGIL ha contestato da subito questo accordo, ritenendolo illegittimo perché sottoscritto da una sigla **non comparativamente rappresentativa, anzi di comodo ex art. 17 dello Statuto dei lavoratori**.

Diversi tribunali (Firenze, Bologna, Palermo) hanno accolto i ricorsi ex art. 28 Statuto dei lavoratori, riconoscendo il carattere antisindacale delle condotte delle piattaforme che disconoscevano i sindacati rappresentativi e tentavano di sostituire il contratto nazionale della logistica con l'accordo UGL Rider. In alcuni casi sono stati annullati i recessi comminati ai rider che non avevano aderito al contratto UGL, ripristinando i loro diritti.

Scheda tecnica

20211123-Firenze-OPP-Deliveroo-condotta_antisindacale_CCNL_UGLrider

Tribunale: Firenze – Sezione Lavoro

Giudice: dott.ssa Anita Maria Brigida Davia

Data: 23 novembre 2021 (Sentenza n. 781/2021, R.G. n. 376/2021)

Parti: Filcams CGIL Firenze, NidiL CGIL Firenze, Filt CGIL Firenze (ricorrenti) **c.** Deliveroo Italy S.r.l. (resistente)

Tipo: Sentenza di primo grado su opposizione ex art. 28 L. 300/1970 (condotta antisindacale)

Oggetto

Opposizione al decreto che aveva respinto il ricorso per condotta antisindacale di Nidil, Filcams e Filt. Le OO.SS. contestavano:

- omissione delle informative ex art. 6 CCNL Terziario e d.lgs. 25/2007;
- mancata attivazione delle procedure ex L. 223/1991 (licenziamenti collettivi);
- recesso dalla totalità dei contratti di lavoro autonomo in essere e imposizione ai rider del CCNL Assodelivery–UGL Rider (15/09/2020) come condizione per continuare a lavorare;

Norme richiamate

- **Art. 28 L. 300/1970:** repressione della condotta antisindacale.
- **Art. 2 d.lgs. 81/2015** (co.co.co. etero-organizzate).
- **Art. 47-quater d.lgs. 81/2015:** validità dei CCNL stipulati solo da organizzazioni comparativamente più rappresentative.
- **Art. 6 CCNL Terziario:** obblighi di informativa.
- **L. 223/1991 e d.lgs. 25/2007:** obblighi informativi e consultazione.
- Giurisprudenza Cass. 1663/2020 (Foodora) e direttiva 98/59/CE (licenziamenti collettivi).

Esito

- **Accolto il ricorso:** accertata la condotta antisindacale
- **Dichiarati inefficaci i recessi *ante tempus***
- **Ordinato a Deliveroo** di cessare le condotte, fornire informative, interrompere applicazione del CCNL UGL Rider, pubblicare la sentenza su quotidiani locali.

Passaggi giuridici rilevanti

- **UGL è stata dichiarata non comparativamente più rappresentativa per:**
 - nessuna presenza organizzata sul territorio tra i rider;
 - sottoscrizione del CCNL senza reale partecipazione o rappresentanza dei lavoratori interessati;
 - contrasto con la ratio dell'art. 47-quater d.lgs. 81/2015, che richiede sigle con effettiva rappresentatività comparata.

- L'accordo Assodelivery–UGL non poteva produrre effetti vincolanti sui rider non aderenti, né sostituire i contratti già in essere.
- Il recesso di massa fu usato come **strumento di coazione**: “firma il nuovo contratto o sei fuori”.
- L'art. 28 St. Lav. si applica anche ai rider etero-organizzati: tutela collettiva confermata.

Rilevanza sindacale/politica

- Sentenza importante di peso nella battaglia contro i **contratti pirata**: l'UGL Rider non aveva alcuna rappresentatività reale e la sua firma non poteva vincolare i rider.
- Rafforza la legittimazione della CGIL a difendere i rider e a denunciare accordi firmati da sigle minoritarie.
- Politicamente, utile per chiedere:
 - riforma sulla **rappresentanza sindacale** (criteri trasparenti e verificabili di rappresentatività);
 - esclusione dalla validità dei CCNL firmati da soggetti senza effettivo seguito tra i lavoratori;
 - estensione degli obblighi di informazione e consultazione alle piattaforme digitali.

Scheda tecnica

20230112-Bologna-OPP-Deliveroo-confermata_antisindacalita_CCNL_UGLrider

Tribunale: Bologna – Sezione Lavoro

Giudice: dott.ssa Chiara Zompi

Data: 12 gennaio 2023 (Sentenza n. 15/2023, R.G. n. 1332/2021)

Parti: Deliveroo Italy S.r.l. (opponente) c. NidiL CGIL Bologna, Filcams CGIL Bologna, Filt CGIL Bologna (opposte)

Tipo: Sentenza in fase di opposizione ex art. 28 L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)

Oggetto

Opposizione di Deliveroo contro il decreto del Tribunale di Bologna (30/06/2021) che aveva accertato condotta **antisindacale**: imposizione del contratto Assodelivery–UGL Rider ai rider come condizione per continuare a lavorare, con recesso di massa dai contratti precedenti, mancata informativa e consultazione delle OO.SS., sostegno e promozione illegittima a UGL Rider.

Norme richiamate

- **Art. 28 L. 300/1970:** repressione della condotta antisindacale.
- **Art. 2 d.lgs. 81/2015** (come modificato da L. 128/2019): estensione disciplina subordinata alle collaborazioni etero-organizzate (anche tramite piattaforme).
- **Art. 47-quater d.lgs. 81/2015:** determinazione compenso rider tramite CCNL stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi.
- **L. 223/1991**, art. 4: obblighi di informazione e consultazione nei licenziamenti collettivi.
- **Direttiva 2002/14/CE** e d.lgs. 25/2007: informazione e consultazione dei lavoratori.
- Giurisprudenza: Cass. 1663/2020 (etero-organizzazione); TAR Lazio n. 9187/2021 (sul CCNL UGL Rider).

Esito

- **Rigettata l'opposizione** di Deliveroo: confermata l'antisindacalità della condotta.
- **Confermata l'illegittimità:**
 - imposizione ai rider del contratto Assodelivery–UGL Rider, privo di rappresentatività comparata;
 - recesso di massa come strumento di coazione per imporre nuove condizioni contrattuali;
 - mancata informativa e consultazione preventiva con i sindacati comparativamente rappresentativi;
 - sostegno e promozione di UGL Rider, privo di reale rappresentatività.

Passaggi giuridici rilevanti

- L'art. 28 St. Lav. è applicabile anche ai rider etero-organizzati ex art. 2 d.lgs. 81/2015: la tutela antisindacale riguarda anche collaborazioni non formalmente subordinate.
- Deliveroo ha imposto il CCNL UGL Rider senza che questo avesse i requisiti di **maggior rappresentatività comparata** richiesti dalla legge.
- Il recesso di massa del 2/11/2020 è stato discriminatorio e antisindacale: “firma il nuovo contratto o sei fuori”.
- Confermato che la libertà sindacale comprende anche il diritto al **dissenso rispetto a CCNL non comparativamente rappresentativi**.
- Applicabilità delle tutele di consultazione ex L. 223/1991 e d.lgs. 25/2007 anche ai rider.

Rilevanza sindacale/politica

- Sentenza fondamentale contro il CCNL UGL Rider (15/09/2020), riconosciuto come **strumento antisindacale** e privo di reale rappresentatività.
- Rafforza la legittimità delle azioni sindacali CGIL contro l'imposizione di contratti “pirata”.
- Politicamente consente di rivendicare:
 - riforme sulla **rappresentanza sindacale**, per impedire accordi firmati da sigle minoritarie;
 - estensione delle procedure di **informazione e consultazione** alle piattaforme digitali;
 - riconoscimento dei rider come lavoratori pienamente titolari di diritti sindacali e collettivi.

Capitolo 6 – Licenziamenti collettivi e chiusure piattaforme

La precarietà strutturale del food delivery si è manifestata con forza anche attraverso le **chiusure improvvise delle piattaforme** e i conseguenti licenziamenti di massa dei rider.

In caso emblematico è stato quello di **Uber Eats**, che nel settembre 2023 ha cessato le attività in Italia comunicando ai rider la disconnessione dalla piattaforma come se si trattasse di collaborazioni autonome. Il Tribunale di Milano ha riconosciuto che si trattava di **licenziamenti collettivi**, soggetti agli obblighi di informazione, comunicazione e confronto sindacale previsti dalla **L. 223/1991**. L'azienda è stata condannata a revocare i recessi e ad attivare la procedura corretta.

Questo filone di contenzioso è particolarmente rilevante perché smonta l'idea che le piattaforme possano chiudere un servizio “con un clic” senza conseguenze giuridiche. I giudici hanno chiarito che per i rider – sia che siano lavoratori etero-organizzati o subordinati - valgono le stesse regole che disciplinano le crisi aziendali in tutti gli altri settori.

Per i funzionari sindacali significa che di fronte a una cessazione o riduzione dell'attività bisogna **pretendere l'apertura delle procedure di legge** (L. 223/1991 e d.lgs. 25/2007), denunciando come antisindacale qualsiasi tentativo di disconnessione unilaterale e senza confronto. Si tratta di un fronte di grande importanza politica, perché mette in discussione la retorica delle piattaforme come “servizi digitali” e riafferma che dietro le app ci sono aziende con obblighi verso i lavoratori e verso la collettività.

Scheda tecnica

20230928-Milano-DEC-UberEats-revoca_licenziamenti_UberEats

Tribunale: Milano – Sezione Lavoro

Giudice: dott. **Luigi Pazienza**

Data: 28 settembre 2023 (decreto ex art. 28 L. 300/1970) – R.G. 6979/2023

Parti: NidiL CGIL Milano, Filcams CGIL Milano, Filt CGIL Milano (ricorrenti) c. **Uber Eats Italy S.r.l.** (resistente)

Oggetto

Cessazione attività food delivery di UBER in Italia e **licenziamento collettivo di fatto** dei rider senza informazione/consultazione sindacale.

Norme richiamate

- **Art. 28 Statuto dei Lavoratori** (condotta antisindacale).
- **D.lgs. 25/2007** (recepimento Dir. 2002/14/CE) – **informazione e consultazione**.
- **L. 223/1991**, artt. 4 e 24 – **licenziamenti collettivi**.
- **L. 234/2021**, art. 1, **commi 224 ss.** – obblighi in caso di **cessazione/delocalizzazione**.
- **Art. 2 d.lgs. 81/2015** – collaborazioni **etero-organizzate** (e, in motivazione, riconduzione dei rider alla **subordinazione**).

Esito

Il Tribunale **dichiara antisindacale** la condotta di Uber Eats per:

1. **omessa procedura di consultazione** ex **L. 234/2021, commi 224 ss.** sulla **cessazione** dell'attività in Italia;
2. **mancato avvio delle procedure** ex **L. 223/1991** per i rider disconnessi; e, per l'effetto, ordina:
 - la **revoca di tutti i recessi** dai contratti dei rider con **account attivo al 14/06/2023**;
 - l'**avvio** con NidiL, Filcams, Filt **della procedura** ex **L. 234/2021** (cessazione) e delle procedure ex **L. 223/1991** (licenziamento collettivo) per i rider interessati;
 - la **comunicazione del decreto** a tutti i rider via piattaforma e con le stesse modalità usate per i recessi;
 - la **pubblicazione del dispositivo** entro 10 giorni su **Il Fatto Quotidiano, la Repubblica, il Corriere della Sera, Il Sole 24 Ore**, oltre inserimento nella pagina aziendale e canali social;

Passaggi giuridici rilevanti

- **Qualificazione del rapporto:** il Tribunale svolge un'ampia motivazione: i rider operano sotto **direzione e controllo algoritmico** (abbinamento ordini, tempi, percorsi, rating; sanzioni/disconnessioni), con messa a disposizione del **tempo di lavoro anche in attesa**. Ciò

integra i **tratti della subordinazione** (art. 2094 c.c.) o, comunque, dell'**art. 2 d.lgs. 81/2015**, con applicazione della disciplina dei lavoratori subordinati.

- **Obblighi informativi/consultazione:** la **decisione di cessare** il servizio in Italia incide collettivamente sull'occupazione → **si attivano:**
 - la **consultazione sindacale** ex **L. 234/2021, commi 224 ss.** (cessazione/delocalizzazione);
 - le **procedure L. 223/1991** per i rapporti dei rider coinvolti. La loro omissione costituisce **condotta antisindacale**.
- **Revoca dei recessi:** i recessi (disconnessioni) sono dichiarati **illegittimi e da revocare**; segue obbligo di avvio delle procedure **prima** di ogni risoluzione.

Sviluppi successivi (fase di opposizione)

- **11 marzo 2024 – Trib. Milano (Giud. Riccardo Atanasio):** in sede di **opposizione** al decreto del dott. Paziienza del 28/09/2023
 - **conferma l'antisindacalità per mancata informativa preventiva** ex **d.lgs. 25/2007**;
 - dichiara **carenza di legittimazione attiva** di NidiL e Filt (resta Filcams);
 - **conferma nel resto** il decreto.

Rilevanza sindacale/politica

- **Pietra miliare:** primo provvedimento che, di fronte a un **ritiro dal mercato di una società**, impone a una piattaforma di: **revocare i recessi, riaprire la fase di informazione/consultazione e attivare la L. 223/1991** come per un licenziamento collettivo "classico".
- **Messaggio forte alle piattaforme:** l'"on/off" algoritmico **non aggira** gli obblighi collettivi.
- **Politica:** spinta a **tipizzare** (o chiarire) per legge l'applicazione **automatica** di **L. 234/2021** e **L. 223/1991** nei casi di **chiusura di servizi digitali** con platee di rider, evitando zone grigie; rafforzare **sanzioni e poteri di enforcement** (anche pubblicazione obbligatoria).
- **Spunti operativi per l'azione sindacale:**
 1. **Diffide-modello:** quando una piattaforma annuncia ridimensionamenti/uscite, **diffidare** immediatamente chiedendo **L. 234/2021** e **L. 223/1991** (e convocazioni).
 2. **Prove algoritmiche:** raccogliere evidenze su **abbinamento ordini, rating, tempi di attesa, disconnessioni** → servono sia per la **subordinazione**, sia per l'**etero-organizzazione** sia per il **perimetro L. 223/1991**.

Scheda tecnica

20240311-Milano-SENT-UberEats-confermata_antisindacalità_informativaprev

Tribunale: Milano – Sezione Lavoro

Giudice: dott. Riccardo Atanasio

Data: 11 marzo 2024 (Sentenza n. 1263/2024, R.G. n. 9617/2023)

Parti: Uber Eats Italy S.r.l. (ricorrente) c. Filcams CGIL Milano, NidiL CGIL Milano, Filt CGIL Milano (resistenti)

Tipo: Sentenza fase di opposizione ex art. 28 Statuto dei Lavoratori

Oggetto

Opposizione di Uber Eats al decreto del Tribunale di Milano che aveva accertato la condotta **antisindacale** dell'azienda per non avere fornito preventiva informativa sindacale (d.lgs. 25/2007, attuativo direttiva 2002/14/CE) in merito alla decisione di **cessare le attività di food delivery in Italia** e risolvere i rapporti con i rider.

Norme richiamate

- **Art. 28 L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori):** repressione condotta antisindacale.
- **d.lgs. 25/2007:** diritto all'informazione e consultazione dei lavoratori tramite le rappresentanze sindacali.
- **Direttiva 2002/14/CE:** istituzione di un quadro generale europeo per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

Esito

- **Carenza di legittimazione attiva** dichiarata per NidiL CGIL Milano e Filt CGIL Milano (riconoscimento solo alla Filcams CGIL Milano).
- **Confermata l'antisindacalità** della condotta di Uber Eats per la mancata informativa preventiva.

Passaggi giuridici rilevanti

- L'informazione preventiva è un **obbligo legale e inderogabile** in capo al datore di lavoro anche nei confronti dei lavoratori etero-organizzato, soprattutto in caso di decisioni strategiche come la cessazione delle attività.
- La mancata comunicazione ai sindacati costituisce di per sé **comportamento antisindacale**.

Rilevanza sindacale/politica

- Sentenza di rilievo perché riconosce l'**obbligo delle piattaforme digitali di informare i sindacati** in caso di chiusura delle attività, come ogni altra impresa.
- Rappresenta un precedente utile per:

- rivendicare il **diritto all'informazione e alla consultazione** dei rider e dei loro rappresentanti;
- rafforzare le azioni ex art. 28 St. Lav. contro le piattaforme inadempienti;
- chiedere riforme legislative che estendano in modo chiaro gli obblighi di informazione/consultazione alle **imprese di piattaforma**.
- Politicamente, riafferma che la **chiusura improvvisa delle piattaforme** non può avvenire senza un confronto sindacale.

Parte III

Approfondimenti e Suggerimenti Operativi

Premessa generale

La qualificazione del rapporto di lavoro, la tutela della salute e sicurezza e la trasparenza algoritmica restano i tre cardini dell'azione sindacale nel settore del food delivery.

Il passaggio al modello *free-login* non ha attenuato il potere delle piattaforme: l'algoritmo rimane il principale strumento di direzione, valutazione e controllo della prestazione, e le decisioni automatizzate continuano a incidere profondamente sulle condizioni di lavoro, sui compensi e sulla continuità dell'attività.

A ciò si aggiungono tre elementi che orientano l'attività sindacale nel prossimo futuro:

- la **Circolare del Ministero del Lavoro del 18 aprile 2025**, che chiarisce come i poteri algoritmici rientrino negli indici di etero-organizzazione;
- la **Direttiva UE 2024/2831**, che introduce la presunzione relativa di subordinazione e rafforza gli obblighi di trasparenza delle piattaforme;

Questa parte del manuale vuole offrire ai funzionari indicazioni pratiche su come impostare l'interlocuzione con le piattaforme, raccogliere le prove, assistere i lavoratori e utilizzare efficacemente gli strumenti giuridici e sindacali già disponibili.

1. Qualificazione del rapporto di lavoro nel modello free-login

Anche senza ranking reputazionale e slot, la piattaforma continua a esercitare un potere determinante sulla prestazione: decide quali ordini assegnare, con quali tempistiche, in quali zone, e può ridurre o escludere un rider dall'attività senza un provvedimento chiaramente motivato. La libertà apparente di collegarsi in qualsiasi momento non equivale a vera autonomia, se la quantità di lavoro ricevuta dipende comunque dalle valutazioni dell'algoritmo.

Per i funzionari, ciò significa che occorre impostare la tutela partendo da un presupposto semplice: **non si tratta di dimostrare che il rider è subordinato, ma di mostrare che è solo formalmente autonomo**. Le principali decisioni dei tribunali e gli atti ispettivi degli ultimi anni convergono su questo punto: quando la piattaforma organizza tempi, modalità e condizioni della prestazione, almeno l'art. 2 d.lgs. 81/2015 deve trovare applicazione.

In sede operativa, è utile orientare subito il lavoratore per la raccolta delle prove digitali (flussi ordini, blocchi, messaggi automatizzati, effetti dei rifiuti) e valutare sin dall'inizio la linea d'azione: ricorso ordinario per la qualificazione, azione d'urgenza in caso di disconnessione improvvisa, oppure segnalazione ispettiva quando il fenomeno assume carattere collettivo.

2. Salute e sicurezza, con particolare attenzione agli eventi climatici estremi

L'obbligo di garantire la salute e sicurezza non viene meno per il solo fatto che il rider sia etero-organizzato. La piattaforma determina i tempi, gli spostamenti e il volume del lavoro; di conseguenza, è tenuta a valutare i rischi e predisporre misure adeguate.

Negli ultimi anni, l'intensificazione di fenomeni climatici estremi ha accentuato la vulnerabilità dei ciclofattorini: piogge improvvise, nubifragi, strade allagate, calore intenso e vento forte possono rendere la prestazione pericolosa.

L'azione sindacale deve quindi muoversi su un duplice fronte. Da un lato, sollecitare le piattaforme ad aggiornare il proprio DVR, includendo i rischi meteo e procedure di sospensione dell'attività in caso di allerta. Dall'altro, chiedere DPI adeguati e sistemi di comunicazione tempestiva nell'app. Il richiamo alla Circolare MLPS 2025 e alla normativa generale del TUS rafforza la posizione negoziale del sindacato.

In situazioni di inerzia datoriale, una diffida mirata, la richiesta di intervento dell'RLST o, nei casi più critici, un ricorso alla magistratura, sono strumenti efficaci e già utilizzati con successo in alcuni territori.

3. Discriminazioni algoritmiche e ritorsioni sindacali

Le piattaforme possono attuare discriminazioni tramite modifiche dell'algoritmo che riducono ordini, visibilità o opportunità di lavoro. I funzionari devono imparare a riconoscere i segnali significativi: calo improvviso degli ordini dopo uno sciopero, penalizzazioni collegate a malattia, esclusione sistematica dai bonus o dalle zone più remunerative.

In questi casi: attraverso i ricorsi per condotta antisindacale e per condotte discriminatorie consentono di reagire rapidamente, anche quando la condotta è celata da una presunta neutralità della decisione automatizzata. Nelle situazioni più sensibili, il reclamo al Garante Privacy diventa un ulteriore strumento di pressione.

4. Trasparenza algoritmica

La Direttiva UE 2024/2831 rafforza in modo significativo il diritto dei lavoratori – e dei loro rappresentanti sindacali – a conoscere le logiche di funzionamento dell'algoritmo. Per i funzionari, ciò apre nuovi spazi di azione: richiedere la DPIA, ottenere i criteri di assegnazione degli ordini, verificare la presenza di parametri penalizzanti, chiedere spiegazioni sulle decisioni automatizzate e pretendere la verifica umana nei casi di sospensione o disconnessione.

Quando l'azienda si oppone a queste richieste o fornisce risposte evasive, l'art. 28 Statuto dei Lavoratori resta lo strumento più efficace per costringere la piattaforma a un confronto trasparente.

5. Condotte antisindacali e utilizzo di contratti “pirata”

Persistono ancora situazioni in cui le piattaforme si sottraggono al confronto sindacale, applicano contratti non rappresentativi o ostacolano la costituzione di RSA e RLS. In questi casi, l'azione deve essere tempestiva: l'art. 28 Statuto consente di intervenire con urgenza, mentre il d.lgs.

25/2007 fornisce lo strumento per richiedere un tavolo informativo. È importante accompagnare l'azione legale con un lavoro territoriale di costruzione delle rappresentanze, affinché le forme di ritorsione o marginalizzazione trovino risposta collettiva.

6. Chiusure delle piattaforme e riorganizzazioni

Le chiusure di interi segmenti di attività o la disconnessione simultanea di centinaia di rider devono essere lette come licenziamenti collettivi. Il sindacato deve pretendere l'applicazione della L. 223/1991 e degli obblighi di informazione e consultazione previsti dal d.lgs. 25/2007. È essenziale intervenire tempestivamente, chiedendo incontri formali, opponendosi alle procedure irregolari e negoziando misure di tutela, incluse indennità e percorsi di ricollocazione quando possibile.

7. Dignità del lavoratore: accesso ai servizi igienici e rapporti con gli esercenti

L'accesso ai servizi igienici e a spazi di attesa dignitosi è un tema ancora troppo spesso trascurato. Negli ultimi anni, molti rider hanno denunciato rifiuti da parte dei ristoranti partner, assenza di aree protette, comportamenti ostili o irrispettosi. Si tratta di violazioni che incidono direttamente sulla dignità del lavoratore e che rientrano negli obblighi di tutela previsti dal TUS.

A livello operativo, è utile promuovere campagne territoriali – come “Bagni accessibili ai rider” – e stipulare protocolli con associazioni datoriali del commercio, prevedendo accesso garantito ai servizi igienici, segnalazioni geolocalizzate nell'app e aree di attesa riparate. Un monitoraggio costante delle segnalazioni dei rider permette di intervenire rapidamente sui comportamenti più gravi.

8. Verso il recepimento della Direttiva UE 2024/2831

Il recepimento della Direttiva entro il 2026 costituirà un passaggio decisivo. La presunzione legale di subordinazione, gli obblighi più stringenti di trasparenza algoritmica e le nuove tutele per gli autonomi su piattaforma offriranno ulteriori strumenti per contrastare le zone grigie del settore. È importante che i funzionari seguano l'evoluzione normativa e contribuiscano alla costruzione della posizione della CGIL, affinché il recepimento nazionale non lasci margini di elusione alle piattaforme.

9. La nostra azione sindacale

L'azione sindacale nel settore del food delivery non si è mai limitata al solo piano giudiziario. Accanto al contenzioso, che ha rappresentato e continua a rappresentare uno strumento essenziale per far emergere la natura etero-organizzata del lavoro dei rider e per ottenere riconoscimenti giuridici fondamentali, NIdiLCgil ha costantemente perseguito l'obiettivo di aprire e mantenere un confronto sindacale strutturato con le piattaforme digitali e con la loro associazione datoriale, AssoDelivery.

I precedenti tentativi di regolazione negoziale del settore si sono scontrati con la scelta datoriale di sottoscrivere un contratto collettivo con l'UGL. Nonostante ciò, NIdil Cgil ha ritenuto necessario non interrompere il dialogo, nella consapevolezza che solo un confronto negoziale autentico può produrre tutele stabili e generalizzate.

In questa fase, l'azione sindacale si è articolata su più livelli. Da un lato, è stato informalmente riconosciuto il diritto dei rider a conferire delega sindacale, consentendo l'avvio di un lavoro sistematico di iscrizione, indispensabile per rafforzare la rappresentatività e la capacità contrattuale. Dall'altro, sono state attivate bacheche sindacali elettroniche che, pur rappresentando un primo passo, risultano ancora insufficienti rispetto all'esigenza di garantire un'effettiva e paritaria accessibilità alle informazioni sindacali per tutti i lavoratori.

Un ulteriore ambito di intervento riguarda i blocchi e le sospensioni degli account, fenomeno strutturale e spesso opaco. Il confronto settimanale avviato con le piattaforme consente di affrontare i singoli casi e ha già prodotto, in numerose occasioni, la riattivazione degli account, confermando l'utilità dell'interlocuzione sindacale anche in assenza di un accordo complessivo.

Parallelamente, a seguito della manifestata disponibilità di Assodelivery a discutere un nuovo accordo, NIdiL Cgil ha promosso un ampio percorso assembleare nazionale, dal quale è scaturita una piattaforma rivendicativa coerente con gli esiti del contenzioso e orientata a garantire, anche ai rider formalmente autonomi, livelli di tutela comparabili a quelli dei lavoratori dipendenti del settore, evitando ogni forma di dumping.

L'assenza, allo stato, di un riscontro datoriale non interrompe questo percorso. L'azione sindacale nel food delivery si fonda su una strategia integrata: tenere aperto il canale negoziale, rafforzare l'organizzazione collettiva e continuare a utilizzare il contenzioso come leva di avanzamento dei diritti. È proprio questa combinazione di conflitto, rappresentanza e proposta che ha consentito finora di spostare i rapporti di forza nel settore e che continuerà a orientare l'iniziativa sindacale nei prossimi anni.

FAC-SIMILE

DIFFIDA PER MANCATA FORNITURA DI DPI ADEGUATI

Oggetto: Diffida per mancata fornitura dei dispositivi di protezione individuale (DPI) ai sensi del d.lgs. 81/2008 e dell'art. 2087 c.c.

Spett.le
[Nome società]
e p.c. INL – Ispettorato Territoriale del Lavoro competente
p.c. ASL/Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro

La scrivente **NIdiL CGIL**, in qualità di organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa dei ciclofattorini, **contesta** la mancata fornitura ai lavoratori/collaboratori impegnati nelle consegne di adeguati **Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)**, come previsto dagli artt. 18, 20, 74 e ss. del d.lgs. 81/2008 e dall'art. 2087 c.c.

In particolare, segnaliamo che **non risultano forniti** DPI essenziali per la prevenzione dei rischi specifici connessi alla circolazione stradale e agli eventi climatici avversi, quali:

- impermeabili certificati per piogge intense;
- coperture antipioggia e protezioni per lo zaino;
- luci anteriori e posteriori potenziate;
- guanti termici;
- altro

L'assenza di tali presidi espone i lavoratori a rischi elevati per la propria incolumità, in contrasto con la normativa vigente e con i principi richiamati dalla recente **Circolare del Ministero del Lavoro in materia di tutele dei ciclo-fattorini**, che ribadisce l'obbligo datoriale di valutazione e prevenzione dei rischi anche nei confronti di lavoratori autonomi e collaboratori.

Con la presente **diffidiamo** codesta azienda a:

1. **fornire immediatamente** i DPI sopra indicati, adeguati alle condizioni meteo-climatiche e al rischio connesso alla circolazione;
2. **aggiornare il DVR** inserendo i rischi climatici estremi (piogge torrenziali, "bombe d'acqua", freddo intenso, scarsa visibilità);
3. **convocare un incontro urgente** con la scrivente organizzazione per definire un piano di prevenzione e fornitura periodica dei DPI.

In assenza di riscontro entro **7 giorni** dal ricevimento della presente, procederemo con le iniziative necessarie presso le autorità competenti, ivi comprese le segnalazioni all'INL e le azioni giudiziarie dinanzi all'autorità competente.

Distinti saluti.
NIdiL CGIL

FAC-SIMILE DIFFIDA PER SOSPENSIONE DEL SERVIZIO IN CASO DI ALLERTA METEO

Oggetto: Diffida per sospensione del servizio in condizioni di allerta meteo e rischio climatico estremo

Riferimenti normativi: art. 2087 c.c.; d.lgs. 81/2008; Linee Guida INAIL–Workclimate; Circolare MLPS “Classificazione e tutele del lavoro dei ciclo-fattorini”.

Spett.li

[Nome della società]

e p.c. Ispettorato Territoriale del Lavoro

e p.c. ASL – Servizio Prevenzione e Sicurezza

e p.c. Protezione Civile regionale (se pertinente)

La scrivente NIdiL CGIL contesta la mancata adozione da parte di codesta azienda di misure adeguate a tutelare l'incolumità dei ciclofattorini in condizioni di allerta meteo e di eventi climatici estremi, quali:

- piogge torrenziali e “bombe d’acqua”
- nubifragi, vento forte, grandinate
- condizioni di ridotta o nulla visibilità
- allerta meteo gialla/arancione/rossa dichiarata dalla Protezione Civile.

In tali situazioni il rischio di incidenti stradali, infortuni, scivolamenti e ipotermia aumenta in misura significativa.

Nel ricordarvi che:

- **l’art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro di adottare *tutte le misure necessarie* a tutelare l’integrità fisica dei lavoratori, a prescindere dalla forma contrattuale.**
- **il d.lgs. 81/2008 obbliga alla valutazione e prevenzione dei rischi legati alle condizioni climatiche e alla sospensione dell’attività in caso di pericolo grave e immediato.**
- **le Linee guida INAIL–Workclimate indicano che i rischi climatici estremi devono essere prevenuti con:**
 - interruzione o sospensione delle attività;
 - avvisi tempestivi ai lavoratori;
 - protocolli di emergenza per eventi meteo gravi.
- **la Circolare MLPS sui ciclofattorini (2024) chiarisce che l’azienda non può considerare l’autonomia formale dei rider come esimente dai propri obblighi di tutela, e che la sicurezza si applica anche ai collaboratori e agli autonomi etero-organizzati.**

2. Comportamenti aziendali contrari alla normativa

È stato segnalato che, nonostante la dichiarazione di allerta meteo da parte della Protezione Civile, l'azienda:

- non ha sospeso il servizio;
- ha continuato ad assegnare ordini tramite algoritmo;
- non ha fornito avvisi tempestivi né alternative di sicurezza;
- non ha previsto alcuna misura per evitare rischi gravi e immediati.

Tale condotta è in violazione degli obblighi di prevenzione e costituisce un rischio concreto per l'incolumità dei lavoratori.

Con la presente Vi invitiamo a:

- 1) sospendere immediatamente il servizio in tutte le zone interessate da allerta meteo rilevante (gialla, arancione, rossa), conformemente alle indicazioni della Protezione Civile;
- 2) implementare un protocollo meteo che preveda il monitoraggio costante delle allerte ufficiali, l'introduzione di messaggi automatici di blocco del servizio, la sospensione delle assegnazioni degli ordini nelle aree coinvolte;
- 3) aggiornare il DVR inserendo i rischi legati agli eventi climatici estremi, come previsto dal d.lgs. 81/2008 e ribadito dal MLPS;
- 4) convocare un incontro urgente con la scrivente organizzazione per definire procedure di sicurezza e intervento preventivo.

In assenza di riscontro entro 5 giorni, la scrivente organizzazione sindacale procederà con:

- le segnalazioni formali all'INL e alla ASL
- la richiesta di accertamento del rischio
- il ricorso alla magistratura competente

Distinti saluti.

NIdiL CGIL

[Territorio / Nome referente]

[Contatti]

FAC-SIMILE
LETTERA SU ACCESSO OBBLIGATORIO
AI SERVIZI IGIENICI

Oggetto: Richiesta intervento su accesso ai servizi igienici per i ciclofattorini e attivazione di un protocollo nazionale con gli esercenti partner

Spett.li

[Nome della società]

e p.c. Presidenze e Direzioni territoriali – Confcommercio / Confesercenti / FIPE
Associazioni esercenti partner

La scrivente NIdiL CGIL, Vi segnala una situazione non più sostenibile riguardante l'accesso ai servizi igienici da parte dei ciclofattorini che effettuano consegne per conto della Vostra piattaforma.

Viene ripetutamente riferito – da molte città italiane – che:

- numerosi ristoranti ed esercizi partner negano l'uso dei servizi igienici ai rider;
- in alcuni casi il divieto viene motivato con indicazioni della piattaforma;
- spesso i rider non hanno accesso a spazi sicuri, riparati o igienicamente adeguati durante l'attesa degli ordini;

Tali condizioni di disagio lavorativo divengono particolarmente gravi in giornate di maltempo, in occasione di lunghe attese ai punti di ritiro degli ordini o durante i turni serali.

Tali condizioni lavorative sono lesive della dignità, della salute e del benessere psicofisico dei lavoratori, soprattutto in un'attività che comporta mobilità continua, esposizione agli agenti atmosferici e assenza di sedi aziendali di appoggio.

I denunciati comportamenti sono posti in violazione dell'obbligo del datore di lavoro di adottare tutte le misure idonee a tutelare l'integrità psico- fisica dei lavoratori (art. 2087 c.c.) e tra queste il diritto di accesso a servizi igienico-sanitari adeguati, puliti e disponibili (dlgs 81/2008), principi e disposizioni pacificamente applicabili ai ciclofattorini (vedi Circolare del Ministero del Lavoro sui ciclofattorini (2024), Direttiva UE 2024/2831.

Alla luce dell'obbligo della società [nome]

1. di garantire espressamente nei rapporti con gli esercenti partner che i rider abbiano accesso ai servizi igienici durante la presa in carico o l'attesa dell'ordine;
2. di comunicare formalmente agli esercenti tale obbligo, eliminando eventuali indicazioni restrittive;
3. di inserire nell'app l'indicazione dei punti con servizi igienici accessibili.

Tenuto conto dell'onere delle Associazioni degli esercenti (Confcommercio / Confesercenti / FIPE) di sensibilizzare i propri associati sulla necessità di consentire l'uso dei servizi igienici ai rider e di collaborare alla definizione di un

Protocollo nazionale sull'accesso ai servizi (tempi di attesa, aree di riparo, comportamenti rispettosi nei confronti dei corrieri)

si chiede l'apertura di un tavolo congiunto tra:

- nome della società
- associazioni degli esercenti
- NIdiL CGIL
- altre OO.SS. comparativamente rappresentative,

al fine di definire un protocollo nazionale vincolante per tutti i partner dell'app.

In assenza di riscontro entro 10 giorni, la scrivente si riserva di:

- segnalare formalmente le violazioni all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e alle ASL competenti;
- intraprendere iniziative di mobilitazione e denuncia pubblica;
- valutare le azioni giuridiche e amministrative a tutela dei lavoratori.

Distinti saluti.

NIdiL CGIL

[Territorio / Nome referente]

[Contatti]

FAC-SIMILE
SEGNALAZIONE FORMALE SU TRATTAMENTI OSTILI
DA PARTE DEI RISTORANTI PARTNER

Oggetto: Segnalazione formale di trattamenti ostili verso i ciclofattorini da parte di ristoranti partner e richiesta di intervento aziendale

Spett.li

[Nome della società]

e p.c. Associazioni degli esercenti (Confcommercio / Confesercenti / FIPE)

Ispettorato Territoriale del Lavoro

ASL – Servizio PSSSL

La scrivente NIdiL CGIL segnala una serie di comportamenti ostili che i ciclofattorini riferiscono di subire presso alcuni ristoranti ed esercizi commerciali partner della Vostra piattaforma.

Sono stati documentati episodi ricorrenti, tra cui:

- rifiuto ingiustificato del servizio igienico;
- aggressività verbale o mancanza di rispetto;
- trattamenti differenziati rispetto ad altri clienti;
- attese forzate senza possibilità di riparo o seduta;
- richieste sproporzionate (controlli su zaini, impossibilità di ripararsi in caso di pioggia);
- rifiuto di consegnare l'ordine al rider per motivi arbitrari.

Tali comportamenti ledono la dignità professionale del lavoratore, aumentano lo stress lavoro-correlato e incidono anche sulla sicurezza (ripartenze affrettate, esposizione alle intemperie, tensione emotiva).

Nel ricordarvi i ristoranti partner operano per conto della piattaforma nell'ambito del servizio di delivery e, pertanto, la Vostra azienda ha il dovere di intervenire per prevenire comportamenti lesivi posti verso i ciclofattorini in essere in violazione della normativa posta a tutela dell'integrità fisica e morale dei lavoratori, anche se autonomi o collaboratori (art. 2087 c.c.,) e della loro salute e sicurezza (d.lgs. 81/2008) come ribadito anche dalla Circolare MLPS sul lavoro dei ciclofattorini e dalla Direttiva UE 2024/2831.

Con la presente richiediamo che la piattaforma:

a) Intervenga direttamente sugli esercenti partner, richiamandoli:

- al rispetto dei lavoratori;
- all'apertura dei servizi igienici;
- al divieto di comportamenti discriminatori o ostili;
- alla collaborazione nell'attesa dell'ordine.

b) Adotti un “Codice di Condotta degli Esercenti Partner”, con impegni minimi quali:

1. rispetto e collaborazione con i rider;

2. accesso ai servizi igienici;
3. adeguate aree di attesa o riparo;
4. gestione trasparente delle tempistiche;
5. divieto di comportamenti punitivi o ostili.

c) Introduca nell'app una funzione di segnalazione rapida per consentire ai rider di riportare episodi avvenuti nei singoli esercizi.

d) Convochi un incontro con le OO.SS. per discutere l'adozione del Codice di condotta e delle misure correttive.

In assenza di riscontro entro 10 giorni, la scrivente procederà con ulteriori iniziative presso:

- Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- Autorità sanitarie competenti;
- associazioni datoriali del settore;

Distinti saluti.

NIdiL CGIL

[Territorio / Nome referente]

[Contatti]

FAC-SIMILE

SEGNALAZIONE PER AGGRESSIONI, RAPINE O MOLESTIE E RICHIESTA MISURE DI PREVENZIONE

Oggetto: Segnalazione di aggressioni, rapine o molestie ai danni dei ciclofattorini e richiesta urgente di misure di prevenzione nei punti critici

Spett.li

[Nome della società]

e p.c. Ispettorato Territoriale del Lavoro ASL – Servizio Prevenzione e Sicurezza
Autorità di Pubblica Sicurezza

La scrivente NidiL CGIL, organizzazione sindacale comparativamente più rappresentativa per i lavoratori autonomi e atipici, segnala formalmente una serie di episodi gravi verificatisi ai danni dei ciclofattorini che effettuano consegne per conto della Vostra piattaforma, e che richiedono un intervento immediato e strutturale.

1. Episodi segnalati dai lavoratori

Negli ultimi mesi sono stati registrati episodi di particolare gravità, tra cui:

- aggressioni fisiche durante o dopo la consegna;
- rapine dello zaino, del telefono o della bici/monopattino;
- minacce o molestie verbali, incluse intimidazioni legate all'origine etnica o al genere;
- episodi avvenuti in zone regolarmente mappate come “punti critici” dai rider stessi;
- aggressioni in condizioni ambientali sfavorevoli (buio, scarsa illuminazione, zone isolate).

Alcuni episodi hanno comportato infortuni, ricoveri, disconnessioni forzate e danni economici rilevanti.

2. Quadro normativo di riferimento

Ricordiamo alla piattaforma che:

- **L'Art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro l'obbligo di tutelare l'integrità fisica e morale del lavoratore, adottando *tutte le misure necessarie* alla prevenzione dei rischi prevedibili, incluse aggressioni e rapine.**
- **Il d.lgs. 81/2008 – Titolo I richiede la valutazione dei rischi connessi a:**
 - ambiente di lavoro urbano;
 - lavoro isolato;
 - lavoro in orario serale o notturno;
 - zone ad alto rischio di criminalità.

- **La Circolare MLPS sui ciclofattorini (2024) stabilisce che la piattaforma è responsabile della sicurezza anche verso i lavoratori autonomi o etero-organizzati.**
- **La Direttiva UE 2024/2831 rafforza il principio della “tutela effettiva delle condizioni di lavoro”, includendo rischi ambientali e di aggressione.**

La sicurezza personale dei rider non può essere delegata al singolo lavoratore, né mitigata dal modello free-login.

3. Richieste formali della scrivente

Con la presente richiediamo che la Piattaforma:

- Adotti immediatamente misure di prevenzione nei punti critici, in particolare:**
 - disabilitazione degli ordini nelle zone ad alto rischio;
 - geofencing per bloccare consegne in aree segnalate dai rider o dalle autorità;
 - segnalazioni nell'app delle aree pericolose;
 - possibilità per i rider di rifiutare l'ordine “senza penalità” in caso di rischio.
- Implementi un sistema di “alert” rapido che avvisi i rider di episodi di criminalità registrati in tempo reale nella zona.**
- Predisponga una procedura di supporto post-aggressione, comprensiva di:**
 - assistenza medica e psicologica;
 - supporto nella denuncia alle autorità;
 - tutela del reddito e della continuità lavorativa (no sospensioni algoritmiche automatiche legate all'infortunio).
- Aggiorni il DVR inserendo il rischio di aggressione, come previsto dal TUS.**
- Convochi un incontro urgente con la scrivente organizzazione per definire una mappatura condivisa delle aree a rischio e un protocollo dedicato.**

4. Avvertenza

In assenza di riscontro entro 7 giorni dalla presente, la scrivente procederà con:

- segnalazione formale all'Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- segnalazione al Servizio PSSL della ASL competente;
- coinvolgimento delle autorità di pubblica sicurezza;
- valutazione delle azioni giudiziarie urgenti ex art. 700 c.p.c.

Distinti saluti.

NidiL CGIL

[Territorio / Nome referente]

[Contatti]

FAC-SIMILE

ISTANZA INDIVIDUALE DI ACCESSO AI DATI PERSONALI (ART. 15 GDPR)

Per ottenere geolocalizzazione, storico consegne, tempi di attesa, fatture, dati sull'account e sulle performance.

Oggetto: Richiesta di accesso ai dati personali ai sensi dell'art. 15 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)

Alla cortese attenzione di:
Responsabile della Protezione dei Dati (DPO)
Nome piattaforma
Indirizzo PEC / email ufficiale per la privacy

Il/La sottoscritto/a:
Nome e cognome: _____
Codice fiscale: _____
Indirizzo: _____
E-mail collegata all'account rider: _____
Numero ID profilo / codice rider: _____

in qualità di interessato/a, chiede alla Vostra società l'accesso ai dati personali trattati tramite app, sistemi algoritmici e piattaforma digitale, ai sensi degli artt. 12–15 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

1. Dati richiesti

Il/La sottoscritto/a chiede di ricevere copia integrale, in formato elettronico interoperabile, dei seguenti dati personali:

a) Geolocalizzazione e dati di percorso

- storico delle coordinate GPS raccolte dall'app;
- durata delle sessioni di geolocalizzazione;
- tracciati di consegna e punti di partenza/arrivo.

b) Storico delle consegne

- data, ora, luogo di ritiro e consegna;
- chilometraggio rilevato;
- tipologia dell'ordine;
- rifiuti, cancellazioni o ordini non assegnati.

c) Dati relativi ai tempi

- tempo di attesa presso i ristoranti;
- tempo di attesa in app tra un ordine e l'altro;
- tempo totale di connessione/online;
- tempo non retribuito (wait time, pending, idle time).

d) Documenti economici e fiscali

- riepiloghi compensi;
- fatture mensili;
- bonus, incentivi, trattenute, storno ordini;
- eventuali segnalazioni di anomalia.

e) Dati relativi all'account

- storico delle modifiche del profilo;
- log di accessi e tentativi di accesso;
- eventuali segnalazioni ricevute dall'azienda;
- cause e logiche che hanno portato a penalizzazioni o sospensioni.

f) Dati relativi ai sistemi automatizzati

Ai sensi degli artt. 13, 14 e 22 GDPR chiedo inoltre:

- spiegazione della logica utilizzata dai sistemi algoritmici di gestione;
- categorie di dati utilizzati dall'algoritmo;
- peso e ruolo dei parametri impiegati (es. puntualità, risposta agli ordini, tasso accettazione);
- esistenza di decisioni automatizzate che abbiano inciso sull'attività lavorativa (es. sospensioni, limitazioni, warning);
- presenza di intervento umano nelle decisioni che hanno effetti significativi sul mio rapporto con la piattaforma.

2. Formato dei dati e modalità di consegna

Richiedo che i dati siano forniti:

- in formato elettronico leggibile (es. CSV, XLSX, JSON, PDF);
- tramite trasmissione sicura via PEC o download protetto.

Chiedo inoltre che mi vengano trasmesse eventuali informative aggiornate e la copia della Valutazione d'Impatto (DPIA) relativa ai sistemi automatizzati, qualora pertinenti ai miei dati.

3. Tempi di riscontro

Ai sensi dell'art. 12, par. 3 GDPR, la Vostra risposta deve pervenire entro 30 giorni dal ricevimento della presente.

In caso di mancato o incompleto riscontro, mi riservo di presentare reclamo al Garante per la Protezione dei Dati Personali ai sensi dell'art. 77 GDPR e di valutare ogni ulteriore tutela.

Distinti saluti.

Luogo e data: _____

Firma: _____

FAC-SIMILE
OPPOSIZIONE A DECISIONE AUTOMATIZZATA
(ART. 22 GDPR)

Per contestare sospensioni, blocchi, penalità o disconnessioni automatizzate della piattaforma.

Oggetto: Opposizione a decisione basata su trattamento automatizzato – richiesta di intervento umano qualificato (art. 22 GDPR)

Alla cortese attenzione di:

Responsabile della Protezione dei Dati (DPO)

Nome Piattaforma

PEC / Email Privacy Ufficiale

Il/La sottoscritto/a: Nome e cognome: _____

Codice fiscale: _____

Indirizzo: _____

E-mail collegata all'account: _____

ID profilo/codice rider: _____

premessso che

- in data // ____ il mio account è stato sospeso / bloccato / disconnesso / limitato;
- tale decisione è stata comunicata esclusivamente tramite sistema automatizzato e senza motivazione adeguata;
- ai sensi dell'art. 22, par. 1 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) l'interessato ha diritto a non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, inclusa la profilazione, quando tale decisione produce effetti giuridici o incide significativamente sulla sua persona;
- le piattaforme di food delivery rientrano nei sistemi di gestione e valutazione automatizzata potenzialmente idonei a produrre tali effetti;

con la presente

1. Presento formale opposizione alla decisione automatizzata adottata sul mio account ai sensi dell'art. 22 GDPR, ritenendo che la sospensione/disconnessione sia stata:

- assunta senza un adeguato intervento umano;
- priva di motivazione trasparente;
- fondata su criteri algoritmici non verificabili;
- lesiva dei miei diritti, della mia attività lavorativa e della mia reputazione professionale.

2. Chiedo l'intervento umano qualificato, come previsto dall'art. 22, par. 3 GDPR. In particolare, richiedo che una persona competente, designata dalla Vostra azienda:

- esamini manualmente il mio caso;
- valuti la correttezza dei dati utilizzati dal sistema;
- verifichi se vi siano errori, distorsioni o parametri errati;
- produca una decisione umana motivata e verificabile;

- informi in modo chiaro delle ragioni alla base della sospensione o disconnessione.

3. Chiedo inoltre di ricevere comunicazione dettagliata su:

- a) **Le logiche del sistema automatizzato**
- b) (es. criteri che determinano sospensioni, blocchi, penalità, riduzione degli ordini).
- c) **Le categorie di dati utilizzati**
- d) inclusi: geolocalizzazione, punteggi, rating, tasso accettazione, feedback, controlli antifrode, parametri di affidabilità.
- e) **Il ruolo dell'algoritmo nella decisione contestata, compreso:**
 - peso dei singoli parametri;
 - soglie che determinano l'attivazione della sospensione;
 - eventuali processi di "flag", alert o penalità progressive.
- f) **La possibilità di ottenere la revoca della penalizzazione, se fondata su errori.**

4. Chiedo copia dei dati utilizzati nella decisione in formato elettronico leggibile (CSV, XLSX, JSON, PDF), inclusi:

- log delle ultime sessioni;
- storico consegne;
- tempi di attesa;
- eventuali rilevazioni di presunte anomalie;
- segnalazioni ricevute da ristoranti o utenti;
- motivazioni in base alle quali l'algoritmo ha attivato la procedura di sospensione.

5. Tempi di risposta. Ai sensi dell'art. 12 GDPR, la Vostra risposta deve essere fornita entro 30 giorni, salvo proroga motivata. In caso di mancata risposta, risposta incompleta o rifiuto ingiustificato, mi riservo di:

- presentare reclamo al Garante per la Protezione dei Dati Personali (art. 77 GDPR);
- valutare ulteriori azioni a tutela dei miei diritti anche in sede giudiziaria.

Distinti saluti.

Luogo e data: _____

Firma: _____

FAC-SIMILE
PROPOSTA DI PROTOCOLLO TERRITORIALE
PER SERVIZI IGIENICI, RISPETTO, TEMPI DI ATTESA
E AREE DI CARICO/SCARICO**

Oggetto: Proposta di protocollo territoriale per la tutela della dignità e sicurezza dei ciclofattorini operanti nel food delivery

Spett.li

[Nome della società]

e p.c.

Associazioni territoriali degli esercenti (Confcommercio / Confesercenti)

Comune di _____ (Assessorato al Commercio / Mobilità)

INL – Ispettorato territoriale del lavoro (per conoscenza)

Le Organizzazioni Sindacali: NidiL CGIL – Filcams CGIL – Filt CGIL chiedono l'avvio di un tavolo territoriale finalizzato alla sottoscrizione di un Protocollo Locale per la tutela della dignità, salute e sicurezza dei rider e del loro diritto ad un trattamento dignitoso nei punti vendita partner.

L'obiettivo del proposto protocollo è definire impegni condivisi tra piattaforme digitali, ristoratori/esercenti e sindacati al fine di:

- garantire condizioni igienico-sanitarie minime (accesso ai servizi igienici);
- evitare trattamenti ostili o discriminatori nei confronti dei rider;
- ridurre i tempi di attesa e prevenire situazioni di rischio o affollamento;
- individuare aree sicure per la sosta, il carico/scarico e la consegna;
- promuovere una collaborazione stabile tra attori della filiera.

Le OO.SS. richiamano:

- art. 2087 c.c. (obbligo di tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori);
- d.lgs. 81/2008, artt. 15 e 28 (valutazione dei rischi e misure generali di sicurezza);
- Circolare del Ministero del Lavoro sui ciclofattorini;
- giurisprudenza in tema di responsabilità delle piattaforme
- diffusissime segnalazioni territoriali su:
 - rifiuto accesso ai servizi igienici,
 - attese prolungate e non organizzate,
 - comportamenti irrispettosi del personale dei ristoranti,
 - assenza di spazi di attesa sicuri,
 - rischio per la viabilità in fase di carico/scarico.

Tali criticità incidono sulla salute, sulla dignità professionale e sulla sicurezza dei rider, e richiedono un intervento coordinato.

L'auspicabile protocollo dovrebbe, anche alla luce delle criticità segnalate, e tenuto conto delle disposizioni normative e amministrative, degli arresti giurisprudenziali, utilmente riguardare e/o prevedere:

a) gli impegni/obblighi degli esercenti/partner:

1. garantire ai rider accesso ai servizi igienici durante le fasi di ritiro dell'ordine;
2. mantenere standard minimi di pulizia e sicurezza;
3. esporre una vetrofania (fornita dalla piattaforma) "Servizi igienici disponibili per i rider".
4. evitare trattamenti ostili verso i rider in caso di tempi di preparazione elevati.

b) Tempi di attesa e procedure operative

1. comunicazione agli esercenti tempi di preparazione realistici, riducendo attese inutili;
2. prevedere un alert nell'app dei ristoratori in caso di ritardi;
3. predisporre una procedura per segnalazioni tempestive relative a attese eccessive.

c) Trattamento rispettoso e codice di condotta. Le parti si impegnano a:

1. adottare un Codice di Comportamento per il rispetto reciproco (clienti, personale, rider);
2. prevedere un numero dedicato o canale di supporto per la segnalazione di episodi ostili o discriminatori;
3. definire misure correttive per esercenti che reiterano comportamenti impropri.

d) Aree sicure di carico e scarico. Le parti, con il Comune, definiscono:

1. spazi dedicati o segnalati per la sosta breve dei rider, in prossimità dei principali hub di ristorazione;
2. zone illuminate e non esposte a rischi di viabilità;
3. possibilità di installare tettoie leggere o punti di attesa riparati nelle vie più critiche.

e) Monitoraggio e verifica

- un comitato di monitoraggio trimestrale composto da piattaforma, esercenti e OO.SS.;
- un sistema di raccolta segnalazioni dei rider;
- la pubblicazione periodica di un report sulle criticità e sugli interventi adottati.

Alla luce di quanto sopra, le OO.SS. chiedono la convocazione entro 20 giorni di una riunione preliminare per:

- discutere la proposta;
- raccogliere integrazioni e osservazioni;
- definire un testo condiviso del protocollo;
- programmare la firma congiunta con piattaforme e associazioni datoriali.

Questa proposta si colloca nella più ampia cornice delle azioni necessarie per garantire dignità, sicurezza e condizioni di lavoro adeguate ai rider, e mira a valorizzare il ruolo delle piattaforme e degli esercenti come parte di una filiera responsabile e sostenibile.

Le OO.SS. restano a disposizione per ogni approfondimento.

Distinti saluti.

NIdiL CGIL – Filcams CGIL – Filt CGIL Territorio di _____
(Recapiti)

FAC-SIMILE
PROPOSTA DI INCONTRO ISTITUZIONALE
SU SALUTE, SICUREZZA E TUTELE DEI RIDER

Oggetto: Richiesta di incontro istituzionale sulla sicurezza dei ciclofattorini del food delivery – rischi climatici, viabilità, salute e tutela dei lavoratori

Spett.li

[Nome della società]

e p.c.

Direzione Territoriale INAIL _____

Direzione INL – Ispettorato Territoriale del Lavoro _____

Direzione ASL / Dipartimento Prevenzione – SPRESAL _____

Comune di _____ (Assessorato alla Mobilità / Commercio / Lavoro)

Prefettura di _____

Le Organizzazioni Sindacali: NIdiL CGIL – Filcams CGIL – Filt CGIL chiedono la convocazione di un incontro istituzionale per affrontare in modo coordinato e strutturale la situazione dei ciclofattorini che operano tramite piattaforme digitali sul territorio.

Negli ultimi anni i lavoratori del food delivery sono stati esposti a rischi crescenti e spesso non adeguatamente prevenuti:

- rischi climatici estremi (ondate di calore, piogge torrenziali, bombe d'acqua, vento forte), riconosciuti anche da recenti provvedimenti dei Tribunali italiani;
- assenza o insufficienza di DPI forniti dalle piattaforme;
- assenza di aree sicure per la sosta e il carico/scarico, con rischio per la circolazione;
- incidenti stradali frequenti, spesso non denunciati;
- mancanza di formazione specifica, nonostante l'applicazione del d.lgs. 81/2008 anche ai rider;
- assenza di procedure di allerta in caso di condizioni meteo avverse, come richiesto dal principio di massima tutela (art. 2087 c.c. e art. 15 d.lgs. 81/2008);
- rifiuto di accesso ai servizi igienici presso numerosi esercizi partner.

Alla luce delle importanti indicazioni della Circolare del Ministero del Lavoro sulla tutela dei ciclofattorini in materia di tutela e sicurezza (obbligo di valutazione dei rischi specifici, applicazione del Testo Unico Sicurezza anche ai rider; responsabilità delle piattaforme nella prevenzione degli infortuni).

Le scriventi OO.SS. chiedono un incontro finalizzato a:

1. coordinare gli interventi istituzionali su salute e sicurezza nel settore;
2. definire linee territoriali di prevenzione;
3. monitorare incidenti e infortuni, anche non denunciati;
4. elaborare un protocollo di gestione delle allerte meteo, con eventuale sospensione delle attività in condizioni critiche;
5. rafforzare il ruolo degli RLS/RLST nelle piattaforme attive sul territorio;
6. coinvolgere il Comune per la predisposizione di aree sicure di sosta per i rider (illuminate, riparate e non in zone a rischio viabilità);

7. valutare un programma di formazione specifica gratuita, in collaborazione con ASL e INAIL;
8. promuovere iniziative pubbliche di sensibilizzazione sul tema della sicurezza dei rider.
9. aggiornamento dei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) delle piattaforme, con inserimento obbligatorio del rischio climatico;
10. verifica della corretta fornitura dei DPI (estivi e invernali, impermeabili, luci, caschi, antipioggia, visibilità);
11. definizione di protocolli operativi per allerta meteo arancione e rossa;
12. mappatura dei punti critici cittadini (snodi logistici, vie ad alto rischio, ristoranti con attese prolungate e accesso negato ai servizi);
13. promozione del diritto all'uso dei servizi igienici nei locali partner;
14. definizione di un piano annuale di vigilanza congiunta INL-ASL nei confronti delle piattaforme.

Alla luce di quanto sopra si chiede la convocazione di un incontro istituzionale entro 30 giorni, con partecipazione delle parti sopra indicate.

Le OO.SS. sono disponibili a presentare:

- una relazione territoriale sulle criticità riscontrate;
- una mappatura degli incidenti e delle segnalazioni;
- una proposta tecnica di protocollo operativo.

Distinti saluti.

NIdiL CGIL – Filcams CGIL – Filt CGIL
Territorio di _____
(Referenti – contatti)

Conclusione

Spunti politici e direzione strategica

Il percorso ricostruito in questo manuale mostra con chiarezza che le azioni giudiziarie promosse in questi anni non rappresentano iniziative vertenze isolate o occasionali, né meri esercizi di tutela individuale. Al contrario, sono esse costituiscono un vero e proprio **strumento di contrattazione collettiva e di pressione politica**, capace di incidere sulle dinamiche del settore e di modificare in profondità l'organizzazione del lavoro tramite piattaforme digitali.

I provvedimenti raccolti dimostrano che il diritto del lavoro, quando utilizzato con coerenza e visione strategica, resta un argine essenziale contro i tentativi di elusione delle tutele fondamentali. L'algoritmo non è un'entità neutra: è il principale veicolo del potere datoriale. I tribunali riconoscendo la subordinazione, l'etero-organizzazione, la discriminazione algoritmica, l'obbligo di sicurezza, la necessità della trasparenza e la piena operatività dei diritti sindacali, hanno contribuito a riportare alla legalità un settore che per anni ha fatto affidamento sull'assenza di regole chiare e soprattutto di diritti e tutele per i lavoratori coinvolti.

Gli arresti giurisprudenziali raccolti sono un patrimonio politico della CGIL e di NIdiL, da utilizzare per:

- rafforzare la contrattazione con le piattaforme sui temi della sicurezza, dell'algoritmo, dei compensi e della rappresentanza;
- sostenere le rivendicazioni legislative in vista del recepimento della **Direttiva europea 2024/2831**, che introduce la presunzione legale di subordinazione e nuovi obblighi di trasparenza;
- consolidare la richiesta di criteri chiari di rappresentatività, per impedire la diffusione di contratti pirata;
- promuovere un modello di tutela che includa salute, sicurezza climatica, privacy, dignità e diritti collettivi;
- rivendicare un ruolo centrale del sindacato nella contrattazione dell'algoritmo.

Ogni causa vinta produce effetti che vanno oltre il singolo lavoratore o il singolo territorio: apre nuove possibilità, crea precedenti, amplia il raggio di azione del sindacato, mette in discussione narrazioni distorte sull'autonomia dei rider e rafforza il fronte politico che rivendica una regolazione moderna del lavoro digitale.

Questo manuale nasce per valorizzare e condividere questo patrimonio collettivo. La sua forza risiede nella capacità di mettere in rete funzionari, delegati, avvocati e attivisti, offrendo strumenti per riconoscere i comportamenti illegittimi, attivare le tutele adeguate e trasformare le singole vertenze in processi di cambiamento strutturale.

Il contenzioso non sostituisce la contrattazione, ma la sostiene, la **rafforza** e la **legittima**. È parte integrante di una strategia più ampia: riaffermare che anche nel lavoro su piattaforma valgono i principi costituzionali di libertà, uguaglianza, dignità e sicurezza, e che nessun algoritmo può sopprimere o annichilire i diritti fondamentali delle lavoratrici e dei lavoratori.

GLOSSARIO ESSENZIALE PER I FUNZIONARI SINDACALI

(Da utilizzare per orientarsi tra norme, procedure e strumenti giuridici citati nel manuale)

Art. 2 d.lgs. 81/2015 – Collaborazioni etero-organizzate

È una norma chiave per i rider: stabilisce che quando un lavoratore formalmente autonomo svolge personalmente e continuativamente attività organizzata dal datore (tempi, modalità, algoritmi), si applicano le stesse tutele dei lavoratori subordinati (sicurezza, contributi, retribuzione, tutela dei licenziamenti).

Art. 2094 c.c. – Subordinazione

Definisce il lavoro subordinato: chi lavora alle dipendenze e sotto la direzione di un datore. Applicato da talune sentenze al lavoro dei rider.

Art. 2087 c.c. – Sicurezza sul lavoro

Obbliga il datore di lavoro a proteggere la salute dei lavoratori adottando tutte le misure necessarie. Norma “ombrello”, utilizzabile per rischio climatico, traffico, incidenti.

d.lgs. 81/2008 – Testo Unico Sicurezza (TUS)

Raccoglie tutte le norme sulla sicurezza sul lavoro. Si applica anche ai rider (autonomi o etero-organizzati). Prevede obblighi su: DVR, DPI, formazione.

DVR – Documento di Valutazione dei Rischi

È il documento che ogni datore deve redigere per analizzare i rischi presenti nel lavoro. Per i rider deve includere: caldo, pioggia, traffico, aggressioni, stress.

DPI – Dispositivi di Protezione Individuale

Attrezzature che il datore deve fornire per prevenire rischi: borracce, integratori, creme solari, abbigliamento impermeabile, luci, casco.

RLST – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale

Figura che tutela la sicurezza dove non è presente un RLS interno. Utilizzato dalla Cgil per la prima volta a tutela del diritto alla salute e sicurezza dei rider.

Art. 28 Statuto dei Lavoratori – Condotta antisindacale

Strumento potentissimo: consente ai sindacati di ricorrere al giudice del lavoro quando l'azienda ostacola l'attività sindacale. Utilizzato per la prima volta dalla Cgil nei contenziosi dei rider.

d.lgs. 25/2007 – Informazione e consultazione

Obbliga le aziende a informare i sindacati prima di decisioni importanti (chiusure, riorganizzazioni). Applicabile anche alle piattaforme digitali.

L. 223/1991 – Licenziamenti collettivi

La sua violazione è stata invocata per la prima volta nel panorama giuridico italiano dalla Cgil nei casi di disconnessione collettiva e di cessazione di attività sul territorio italiano.

Decreto Trasparenza (d.lgs. 104/2022)

Obbliga le aziende a informare lavoratori e sindacati sull'uso di algoritmi che influenzano il lavoro (assegnazione ordini, penalizzazioni, sorveglianza).

GDPR – Regolamento europeo sulla privacy

Norma che tutela i dati personali. Importante per contestare: geolocalizzazione continua, riconoscimento facciale, algoritmi incontestabili.

Decisioni automatizzate – Art. 22 GDPR

Vieta all'azienda di prendere decisioni solo tramite algoritmi senza intervento umano (disconnessioni automatiche, penalizzazioni, sospensioni).

Direttiva UE 2024/2831 – Lavoro tramite piattaforme

Introduce: la presunzione di subordinazione, nonché la trasparenza algoritmica, l'obbligo di controllo umano, la tutela contro discriminazioni generate dall'AI.

Discriminazione diretta

Quando una persona è trattata meno favorevolmente di un'altra a causa di una sua condizione (di norma: genere, religione, razza...)

Discriminazione indiretta

Quando una regola apparentemente neutra penalizza alcuni gruppi (lavoratrici con cura familiare, chi sciopera, chi osserva festività religiose).

CCNL pirata

Contratti firmati da organizzazioni non comparativamente più rappresentative (come UGL Rider), contenenti tutele spesso inferiori. Si contrastano anche con azioni ex art. 28.

Segnalazione INL

Strumento per coinvolgere l'Ispettorato del Lavoro quando si sospettano violazioni su sicurezza, salario, contratti.

Segnalazione al Garante Privacy

Usata quando le piattaforme violano norme su dati, geolocalizzazione, trasparenza algoritmica.



www.nidil.cgil.it