

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*  
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***  
*scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 1 febbraio 2021, n. 4*

**Non ha ancora avuto la diffusione che merita un recente accordo aziendale di regolazione del lavoro di un gruppo di 50 rider nei termini di prestazione di lavoro subordinato ricondotta, pur con varie deroghe, al contratto collettivo nazionale di lavoro della logistica.** Il riferimento è alla [Intesa di secondo livello - riders Toscana](#) sottoscritta, lo scorso 19 gennaio 2021, tra la Montegrappa S.r.l. (azienda operante nel comune di Prato per conto di *Runner Pizza*) e i rappresentanti di FILT CGIL, UILTRASPORTI, CISL.

Al di là dei contenuti di dettaglio della intesa, sui cui avremo modo di tornare in altra sede, **il dato di maggiore interesse è, indubbiamente, il non detto dell'accordo** che non emerge neppure nei primi commenti pubblicati sui siti sindacali e nei social network. È curioso infatti notare che il PDF del documento contrattuale - almeno del testo che abbiamo reperito in rete, nelle ordinarie attività di monitoraggio per la costruzione dei nostri rapporti annuali sulla contrattazione collettiva (vedi da ultimo il [Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia nel 2019](#), ADAPT University Press, 2020) - venga denominato «**Accordo Montegrappa\_Riders\_Art8**». Invero, nella intesa non viene mai fatto riferimento al noto e discusso **articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011** (sulle cui finalità e genesi rinvio a M. Tiraboschi, [L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi](#), in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2012, pp. 78-92). Eppure, nella intesa in esame **non poche sono le previsioni in deroga alla normativa di legge e di contratto collettivo nazionale per contemperare e conciliare le peculiarità di esecuzione di questa forma di lavoro con la disciplina di tutela del lavoro subordinato.**

Considerata l'estrema complessità della materia, con previsioni normative in taluni casi risalenti agli ancora vigenti regi decreti di inizio Novecento in materia di orario di lavoro effettivo e di lavoro

discontinuo, **è difficile ricostruire su due piedi la natura e il fondamento giuridico delle deroghe in questione** che sono di particolare rilevanza con riferimento alla nozione di orario normale di lavoro e misurazione del tempo di lavoro (e anche di non lavoro o attesa) a fini retributivi tanto nella ipotesi di lavoro a tempo pieno che di lavoro a tempo parziale. Dette deroghe, azionate dal contratto collettivo aziendale in esame, potrebbero almeno in parte essere ricondotte alla disciplina ordinaria in materia di organizzazione dell'orario di lavoro di cui al Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 che infatti concede non pochi spazi di intervento e adattamento (anche in deroga) alla contrattazione collettiva nazionale ovvero aziendale (si vedano in particolare gli articoli 16 e 17 del D.Lgs. n. 66/2003). Ma **non si può neppure escludere, nonostante il silenzio sul punto delle parti contraenti, il ricorso diretto e per fatti concludenti agli spazi di intervento concessi alla contrattazione collettiva aziendale all'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011.**

**Il punto di interesse politico-sindacale dell'accordo in questione è tutto qui**, là dove il tecnicismo ha, nei fatti, una portata del tutto marginale nella vicenda in esame trattandosi, senza dubbio, di deroghe e adattamenti alle previsioni ordinarie di legge e di contratto collettivo nazionale (tra cui l'[accordo del 18 luglio 2018](#), allegato al CCNL Trasporti-Logistica, sottoscritto appositamente per disciplinare il lavoro dei rider e richiamato nel testo della intesa) ottenute mediante una contrattazione collettiva di prossimità. Non solo. Rispetto alla condizione fattuale degli stessi rider, tra sommerso e dubbi contratti di collaborazione in regime di autonomia, **pare invero difficile parlare di contrattazione in deroga almeno se intesa in termini di contrattazione in pejus**, posto che nessuno degli attori firmatari dell'accordo Montegrappa (e tanto meno chi scrive) giudica l'intesa pregiudizievole dei diritti dei lavoratori che infatti, col **metodo della contrattazione di prossimità**, raggiungono l'importante obiettivo di emersione di situazioni al limite della legalità e di incremento reale dei trattamenti economici e normativi garantiti a questo (per ora limitato) gruppo di rider.

E se le cose stanno così va allora capito perché le stesse parti sociali, dopo le preclusioni manifestate a margine della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dell'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011 (si veda la celebre [postilla del 21 settembre 2011](#) all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL), persistano ad alimentare **una linea di politica sindacale che formalmente mantiene un'esplicità tabù sul "famigerato articolo 8", salvo poi consentirne un ampio utilizzo all'insegna del pilatesco quanto pragmatico "si fa, ma**

**non lo si deve dire”**. A questo riguardo segnalo che il già citato *Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia nel 2019* (ADAPT University Press, 2020) registrava, su una banca dati di circa 300 contratti aziendali sottoscritti nel 2019, **un non sottovalutabile 7 per cento di contratti in deroga ex articolo 8** (ma il dato è largamente sottostimato data la difficoltà di reperire, in generale, contratti aziendali o territoriali e anche la diffusa resistenza delle parti firmatarie a diffondere questi testi contrattuali).

Può anche essere che per qualcuno, come è stato sostenuto da autorevole dottrina, l'articolo 8 sia niente altro il «materializzarsi di un incubo da Apocalisse» (così, testualmente, U. Romagnoli, *La privatizzazione del diritto del lavoro*, in *Diritti Sociali e Cittadinanza*, 2012). E se però così fosse davvero **non si capisce perché, in termini quantomeno contraddittori e da “coscienza sporca”, se ne faccia allora un ampio e incontrollato utilizzo nella prassi**, ma sempre in modo sotterraneo e soprattutto **il più delle volte senza una chiara esplicitazione della deroga** che non necessariamente, come dimostra questo accordo, è sinonimo di peggioramento dei diritti dei lavoratori e che, anzi, ci pare la migliore garanzia di un uso responsabile e maturo degli spazi di azione concessi dalla legge alla contrattazione di prossimità.

**È vero che l'Ispettorato Nazionale del lavoro, con circolare n. 3 del 30 luglio 2020, ha “disposto”, ai fini della loro validità, l'obbligo del deposito telematico dei contratti ex articolo 8**. Ma si tratta di una palese forzatura del dato legale che, oltre a incidere sulla autorevolezza dell'Ispettorato stesso, non ha peraltro inciso sui comportamenti di parti sociali e operatori come dimostrano, senza ombra di dubbio, **i periodici rapporti di monitoraggio sulla contrattazione collettiva del Ministero del lavoro** dove i contratti di prossimità in questione depositati presso le direzioni territoriali del lavoro si contano sulle dita di una mano. L'articolo 14 del Decreto Legislativo n. 151/2015 prevede in effetti che «i benefici contributivi o fiscali e *le altre agevolazioni* connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente». Ma è evidente – e pacifico nella letteratura che si è occupata della norma-incentivo – che il concetto tecnico di «**agevolazione**» riguardi i soli benefici economici concessi dallo Stato e da altre pubbliche amministrazioni e non certo meri vantaggi normativi tanto è vero che, se così fosse, tutti i contratti collettivi di secondo livello, in quanto portatori di benefici normativi alle imprese, dovrebbero allora essere depositati pena la loro invalidità giuridica (con palese contrasto rispetto all'articolo 39 della Costituzione). Un tentativo, condivisibile, di disporre il

deposito dei contratti ex articolo 8 ai fini della loro validità giuridica (in analogia con quanto avviene in altri ordinamenti per fattispecie simili), era in realtà stato perseguito con l'articolo 9, comma 4, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76 (sul punto vedi Lavinia Serrani, *L'obbligo di trasparenza nella contrattazione collettiva di prossimità*, in M. Tiraboschi, *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale Primo commento al decreto legge 28 giugno 2013, n. 76*, ADAPT University Press, 2013) ma la previsione non è stata poi mantenuta nella legge di conversione.

Il discorso sugli accordi in deroga sarebbe forse chiuso qui, nei termini palesati da una oscura prassi operativa e della politica sindacale ad essa sottostante, se non fosse che **alcune recenti e condivisibili posizioni della magistratura, stanno poco alla volta portando al pettine i nodi e le contraddizioni di un uso sotterraneo e il più delle volte implicito o indiretto dell'articolo 8** su profili così delicati per la sostenibilità delle imprese ma anche e soprattutto per la tutela dei diritti dei lavoratori. Il riferimento è alla recente pronuncia del **Tribunale di Civitavecchia** ([sentenza del 17 dicembre 2020](#), ma in senso conforme vedi anche Corte di Appello di Firenze, [sentenza del 20 novembre 2017](#) e Tribunale di Firenze, [sentenza del 4 giugno 2019](#), nonché Tribunale di Milano, [sentenza del 30 luglio 2020](#); in senso contrario vedi tuttavia Tribunale di Venezia, [sentenza del 16 agosto 2013](#)) secondo cui, «**al fine di verificare se un accordo rientri tra quelli di prossimità occorre accertare non soltanto che le organizzazioni sindacali stipulanti siano maggiormente rappresentative sul piano nazionale o territoriale (...), ma anche che la volontà delle parti di stipulare un contratto ex art. 8 D.L. n. 138/2011 sia riconoscibile dal testo dell'accordo, dovendo essere esplicitati il fine perseguito (tra quelli indicati dalla legge), le norme cui si intende derogare e il nesso eziologico tra fini e deroghe**». Questo «anche al fine di consentire una verifica di tipo almeno formale da parte del giudice cui è affidato il compito di accertare che al finalità dichiarata dal contratto sia in concreto sussumibile in una delle finalità tipizzate dal legislatore e si ponga in rapporto di causalità con la misura in concreto adottata».

In effetti, un sistema di relazioni industriali maturo, per quanto pervaso dal principio di autonomia degli agenti contrattuali e dalla assenza di ingerenze statuali, deve **avere la forza di usare con responsabilità gli spazi di deroga ad esso concessi dalla norma di legge**. E, quantomeno a parere di chi scrive, **non v'è alcun dubbio che la trasparenza è il primo indice di una assunzione di responsabilità che va di pari passo non solo con la coerenza ma anche col**

**coraggio di metterci la faccia.** Sarebbe del resto paradossale che indubbi miglioramenti delle condizioni di lavoro - per quanto raggiunti in via derogatoria o, più correttamente, in chiave di adattamento della legislazione vigente alle esigenze concrete di aziende e lavoratori - venissero in seguito sconfessati in sede di contenzioso (sempre possibile in casi come quelli da cui ha preso le mosse il nostro commento) proprio per il rifiuto, tutto ideologico, di esplicitare l'impiego di una disposizione di legge dello Stato (e la relativa norma di legge su cui si va a incidere) sulla base di un unico retropensiero o non detto: quello di riconoscere l'utilità e la bontà di una precisione di legge che assegna a una contrattazione collettiva qualificata (in termini di maggiore rappresentatività comparata) il compito di accompagnare pragmaticamente e con attenzione alle casistiche reali le più recenti trasformazioni del lavoro.

***Michele Tiraboschi***

Ordinario di diritto del lavoro

Università di Modena e Reggio Emilia

*@MicheTiraboschi*