



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA**  
**SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Chiara Zompi  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **1332/2021** promossa da:

**DELIVEROO ITALY SRL** (C.F. 09214970965), con il patrocinio dell'avv. TOFFOLETTO FRANCO e dell'avv. TORINO CHIARA (TRNCHR82H41A944H) Indirizzo Telematico; SIDERI MARCO (SDRMRC75T10D969E) Indirizzo Telematico; GALLO MAURO (GLLMRA86E23F839L) Indirizzo Telematico; PUCCI PAOLA (PCCPLA64E68F205B) Indirizzo Telematico; elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematico presso il difensore avv. TOFFOLETTO FRANCO

**OPPONENTE**

contro

**NIDIL CGIL BOLOGNA** (C.F. 91230040379), **FILG CGIL BOLOGNA** (C.F. 91175690378), e **FILCAMS CGIL BOLOGNA** (C.F. 91175600377), tutti con il patrocinio dell'avv. DE MARCHIS CARLO e dell'avv. BIDETTI MARIA MATILDE (BDTMMT60A52I559J) VIA SAN FELICE N. 6 C/O AVV.PICCININI 40122 BOLOGNA; PICCININI ALBERTO (PCCLRT52S22A271Q) VIA S. FELICE 6 40100 BOLOGNA; MANGIONE STEFANIA (MNGSFN75R60G888X) VIA SAN FELICE N. 6 40122 BOLOGNA; VACIRCA SERGIO (VCRSRG47T21H501A) VIA SAN FELICE N. 6 C/O AVV.PICCININI 40122 BOLOGNA; elettivamente domiciliato in VIA SAN FELICE N. 6 - C/O AVV. A. PICCININI BOLOGNA presso il difensore avv. DE MARCHIS CARLO

**CONVENUTI-OPPOSTI**

Avente ad oggetto: Art. 28 fase di opposizione

**CONCLUSIONI**

I procuratori delle parti concludono come da verbale di udienza che precede.

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso *ex art.* 28 L. n. 300/1970, depositato il 4 novembre 2020, Nidil Cgil di Bologna, Filt Cgil di Bologna e Filcams Cgil di Bologna adivano il Tribunale di Bologna, in funzione di Giudice del Lavoro, lamentando l'antisindacalità del comportamento tenuto dalla società Deliveroo Italy srl successivamente alla stipula, in data 15 settembre 2020, di un contratto collettivo nazionale tra

Assodelivery, associazione di riferimento delle imprese di food delivery, e la sigla sindacale UGL Rider.

Le organizzazioni ricorrenti affermavano che, con una comunicazione inoltrata a tutti i riders il 2 ottobre 2020, Deliveroo s.r.l. aveva imposto l'accettazione di una contrattazione collettiva, sottoscritta da un soggetto (UGL Rider) non qualificato, come condizione per continuare a lavorare. Deducevano che l'organizzazione sindacale UGL Rider aveva ricevuto un sostegno illegittimo, anche finanziario, e che il comportamento della società era discriminatorio.

Lamentavano la lesione del proprio diritto alla consultazione, informazione e coinvolgimento in qualità di organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e si dolevano della lesione del proprio ruolo e della propria immagine nei confronti dei lavoratori iscritti.

Concludevano pertanto chiedendo accertarsi la natura antisindacale della condotta della convenuta consistente *“nella mancata trasmissione alle organizzazioni sindacali ricorrenti di una appropriata informativa e nell'omessa attivazione di una procedura di consultazione finalizzata a ricercare un accordo ai sensi del d.lgs 25/07”*, nella attuazione di un recesso “di massa” di tutti i contratti intercorrenti con i rider posta in essere senza attivare la procedura di informazione e consultazione con le organizzazioni sindacali prevista dall'art. 4 della legge 23 luglio 1991 n. 223 nonché nell'aver posto in essere una illegittima attività di promozione, agevolazione e sostegno ai sensi dell'art. 17 della legge 20 maggio 1970 n. 300 in favore della organizzazione sindacale Ugl Rider con conseguente danno dei sindacati ricorrenti, tramite l'improvvisa risoluzione di tutti i rapporti di lavoro in essere al fine di condizionare la prosecuzione dei rapporti all'accettazione dell'unico contatto firmato da Assodelivery con UGL Rider.

Chiedevano quindi ordinarsi alla convenuta di fornire le informazioni omesse e di cessare tutte le forme di sostegno, promozione e agevolazione in favore dell'organizzazione UGL rider, dichiarando l'inefficacia dei recessi dai contratti di lavoro dei rider, nonché la nullità e/o l'inefficacia del contratto sottoscritto da Assodelivery con UGL Rider in data 15 settembre 2020.

Si costituiva Deliveroo Italy s.r.l. eccependo in via preliminare l'inammissibilità del ricorso per inapplicabilità dell'art. 28 St. lav. alla fattispecie e, in via subordinata, la carenza di legittimazione passiva della Società in ordine alle domande relative all'accordo stipulato da Assodelivery e UGL Rider, nonché il difetto di legittimazione attiva delle organizzazioni sindacali ricorrenti, quantomeno nei confronti di FILT e Filcams; eccepiva poi, in via ulteriormente subordinata, l'incompetenza territoriale del Tribunale adito, chiedendo di dichiararsi la competenza del Tribunale di Milano, e, nel merito, di respingersi il ricorso, con favore dei compensi professionali e delle spese i giudizio.

Il Giudice di prime cure, con decreto del 30 giugno 2021, accoglieva il ricorso e ordinava a Deliveroo Italy s.r.l. di astenersi dall'applicare l'accordo ai propri riders, di reintegrare nell'azienda il lavoratore XXXXXXXXXX e condannava Deliveroo Italy alla pubblicazione del provvedimento, a sua cura e spese, sulle edizioni locali dei quotidiani *La Repubblica* e *Il Corriere della Sera*, nonché alla rifusione delle spese di lite.

Avverso tale provvedimento Deliveroo Italy S.r.l. formulava opposizione *ex art. 28*, comma 3 della L. 300/70, anzitutto lamentando che il decreto del Giudice di prime cure era “*gravemente carente di qualunque motivazione, nonché abnorme nel decretare misure generiche tradotte in ordini, di fatto, illegittimi prima che errati e inapplicabili*”, e chiedendo la sospensione della sua efficacia fino alla definizione del giudizio di opposizione.

Reiterava, in via preliminare, l’eccezione di inammissibilità del ricorso per inapplicabilità dell’art. 28, L. 300/1970 alla fattispecie oggetto del giudizio, nonché di difetto di legittimazione passiva di essa Deliveroo Italy S.r.l..

Eccepiva poi, in via preliminare gradata, l’incompetenza territoriale del Tribunale di Bologna per essere competente il Tribunale di Milano.

Sempre in via preliminare richiedeva poi la separazione della causa per quanto atteneva al rapporto di lavoro del [REDACTED] e la riunione al procedimento iscritto al n. RG 1239/20 pendente dinnanzi al Tribunale di Bologna, cui era stata riunita, su istanza delle parti, anche la causa iscritta al n. 2130/2020 RG.

Nel merito, affermava innanzitutto l’erroneità del decreto opposto nella parte in cui aveva condannato essa Deliveroo ad astenersi dall’applicare il CCNL ai riders, ritenendo la decisione in contrasto con gli artt. 39, comma 1, 24 e 41 Cost.

In secondo luogo, lamentava l’illegittimità del decreto opposto per omessa specificazione degli indici rivelatori dell’eterorganizzazione, censurando che la decisione, laddove aveva affermato l’applicabilità alla fattispecie dell’art. 2 del D.Lgs. n.81 del 2015, era del tutto carente di motivazione, e contestava, in ogni caso, la sussistenza dei presupposti per l’applicazione di tale norma.

Si doleva poi del fatto che, anche in ordine alla asserita carenza di rappresentatività e potere negoziale della UGL Rider, il Giudice di prime cure aveva ommesso di motivare e/o comunque aveva fornito una motivazione insufficiente e/o illogica, invertendo invertito, in modo arbitrario, gli oneri di allegazione e prova.

Affermava che, sulla scorta dei dati forniti dalle OO.SS. ricorrenti e da UGL Rider durante la negoziazione del CCNL, quest’ultima disponeva di almeno 1000 deleghe di rider iscritti, mentre i riders iscritti alle OO.SS. sarebbero stati rispettivamente 90, 47 e 87.

Ribadiva poi la legittimità dei recessi intimati da essa opponente in data 2 ottobre 2020, sostenendo la natura novativa dei rapporti.

Contestava la legittimazione attiva delle OOSS ricorrenti, sul rilievo che le domande proposte inerivano a rapporti di lavoro autonomi di lavoratori ad esse non iscritti, rammentando altresì che il settore delivery su piattaforma era caratterizzato significativamente da sindacalizzazione di base, al di fuori, anche del sindacalismo confederale.

Con specifico riguardo ai capi di condanna inerenti al caso del sig. [REDACTED], poi, si doleva della mancanza di motivazione in ordine alla ritenuta antisindacalità dei motivi del recesso.

Affermava che i recessi erano stati esercitati secondo previsioni contrattuali, senza obbligo di motivazione e con preavviso di 30 giorni, mediante comunicazione inviata a tutti i rider, a

prescindere dalla eventuale iscrizione a qualsiasi sindacato, con l'intenzione novativa dei rapporti in virtù dell'avvenuto cambio legislativo.

Sosteneva che fosse inopportuno il richiamo effettuato in prima fase dalle OO.SS. alla categoria del worker di diritto europeo, escludendo che potesse rientrare nella definizione di lavoratore per il diritto dell'Unione Europea un soggetto avente facoltà di *“accettare o non accettare i vari servizi proposti dal preteso datore di lavoro, o individuare unilateralmente un limite agli stessi”*, di rendere servizi *“in favore di terzi, inclusi i diretti concorrenti del preteso datore di lavoro”* e fissare le “ore di “lavoro” entro determinati parametri (Corte di Giustizia C-692/19).

Con riguardo poi alla asserita violazione degli obblighi di informazione e consultazione sindacale ex art. 6 del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi rilevati da controparte, la opponente rilevava che quest'ultimo non si applicava ai rapporti in esame, ma ai rapporti di lavoro subordinati, evidenziando che l'unica regolamentazione collettiva esistente relativamente ai rapporti di collaborazione tra Deliveroo e rider era quella firmata da Assodelivery e UGL, che all'art. 4 prevede obblighi informativi tra le parti stipulanti. Parimenti riteneva infondata la censura di controparte in ordine alla violazione degli obblighi di informazione e consultazione previsti dal D.Lgs. n. 25/2007 (trasposizione della Direttiva Quadro n. 2002/14) in virtù della sua applicazione ai soli lavoratori subordinati e ai loro organismi di rappresentanza.

Affermava inoltre l'inapplicabilità ai rapporti in questione dell'art. 4 della Legge 223 del 1991 sull'assunto, in particolare, che questa fosse applicabile ai soli lavoratori dipendenti e non ai lavoratori autonomi.

Contestava l'accusa di finanziamento illecito e di illegittimo sostegno e promozione nei confronti di UGL Rider, rilevando che tali condotte, che riteneva insussistenti, erano state imputate a Deliveroo secondo una erronea equazione Deliveroo-Assodelivery, conseguente al fatto che il Direttore Generale della prima era Presidente della seconda.

Concludeva pertanto chiedendo, previa integrale riforma del decreto opposto, in via preliminare dichiararsi l'inammissibilità del ricorso e in subordine l'incompetenza per territorio del giudice adito; nel merito, rigettarsi il ricorso, spese rifuse

Si costituivano anche nella presente fase di merito Nidil Cgil di Bologna, Filt Cgil di Bologna e Filcams Cgil di Bologna, eccependo l'inammissibilità dell'opposizione e chiedendo la sua integrale reiezione, spese rifuse. Le OOSS riproponevano altresì le eccezioni, domande e allegazioni formulate nella fase sommaria.

La causa veniva istruita con l'assunzione di due testi per parte e con la richiesta di informazioni, ai sensi dell'art. 213 c.p.c., al Ministero del Lavoro, all'INPS e al CNEL circa la comparata maggiore rappresentatività sul piano nazionale al settembre 2019 di UGL Rider e delle organizzazioni NIDIL CGIL, FILG CGIL e FILCAMS CGIL.

Provvedevano a depositare le informazioni richieste solo l'INPS e il Ministero.

Esaurita l'istruttoria, all'udienza del 12.1.2023, all'esito della discussione, la causa veniva decisa con sentenza contestuale.

---

### **1. Sulla parziale cessazione delle materia del contendere.**

Deve preliminarmente darsi atto che, a verbale dell'odierna udienza di discussione, le parti hanno dichiarato che la causa individuale del sig. ████████ è stata conciliata con clausola di riservatezza, e pertanto hanno concordemente affermato la sopravvenuta carenza di interesse alla decisione sulla predetta posizione individuale.

Preso atto della dichiarata carenza di interesse, non può che discenderne la cessazione della materia del contendere, poiché non vi è più necessità, sul punto, di una pronuncia giudiziale.

Va pertanto dichiarata la cessazione, *in parte qua*, della materia del contendere.

### **2. Sulla competenza per territorio del giudice adito.**

In via del tutto preliminare, occorre affrontare l'eccezione di incompetenza per territorio del Tribunale di Bologna, trattandosi di eccezione ritualmente proposta dalla società resistente nella fase sommaria, disattesa dal primo giudice e reiterata nella presente fase di opposizione.

L'eccezione è infondata.

Sul punto si richiamano, anche ai sensi dell'art. 118 disp att. c.p.c., le motivazioni del decreto ex art.28 SL emesso dal Tribunale di Firenze in data 9/2/2021, pronunciato in causa "gemella" proposta dalle medesime organizzazioni sindacali contro Deliveroo per analoghe condotte, ove si osserva quanto segue:

*“Quanto all'eccezione preliminare di incompetenza per territorio sollevata dalla società convenuta, la cui trattazione a parere del giudicante deve precedere, sul piano logico-giuridico, quella di qualunque altra questione agitata dalle parti, deve, in primo luogo, rammentarsi che, per consolidato orientamento del giudice di legittimità, ai fini dell'individuazione del giudice territorialmente competente all'emissione del decreto di repressione della condotta antisindacale ex art. 28 della legge n. 300 del 1970, rileva il luogo di commissione del comportamento denunciato, e non quello in cui esso è deliberato, anche quando il medesimo comportamento (deciso con un'unica deliberazione) sia posto in essere in luoghi ricadenti in diverse circoscrizioni giudiziarie — dovendo, in tal caso, escludersi la possibilità di un conflitto di giudicati, in quanto i provvedimenti, eventualmente diversi, dei vari giudici avrebbero una efficacia limitata alla condotta realizzata nella circoscrizione di ciascuno di essi (v., in tal senso, fra le tante, Cass. civ., sez. lav., n. 4220/1994; n. 8673/1993).*

*Ciò posto in diritto, deve considerarsi in fatto che, secondo la prospettazione dei fatti contenuta nella domanda giudiziale, la condotta antisindacale della resistente sarebbe essenzialmente consistita, da un lato, nel recesso (con preavviso) dalla stessa esercitato dai contratti in essere con tutti i riders con effetto dal 2.11.2020 (doc. 95 fasc. ric.); dall'altro, nel subordinare la possibilità per detti riders di continuare a consegnare con Deliveroo a decorrere dal 3.11.2020 alla sottoscrizione da parte loro del nuovo contratto di collaborazione (doc. 1 fasc. conv.) richiamante in più punti le disposizioni del c.d. C.C.N.L. rider, medio tempore sottoscritto da Assodelivery e Ugl Rider; il tutto omettendo di informare e consultare le OO.SS. ricorrenti (La stessa società resistente asserisce in comparsa che «La «condotta» che pare contestata in ricorso, oltre ad essere riferibile*

ad altri soggetti, si sostanzierebbe nel «avere imposto l'accettazione di una contrattazione collettiva» (ricorso, pag. 3) tramite una comunicazione o comunque di avere avuto una «totale carenza di flussi informativi» verso le OO.SS.). Di conseguenza, applicato il suddetto principio di diritto alla fattispecie concreta, ne discende che, essendo, tanto, il recesso dal rapporto, quanto, la proposta contrattuale atti negoziali unilaterali recettizi, il comportamento di cui è denunciata l'antisindacalità è da ritenersi posto in essere in ogni luogo nel quale i riders, aventi contratti di collaborazione in essere con Deliveroo, hanno ricevuto in modalità telematica le predette comunicazioni” e, quindi, anche in Bologna.

Tali considerazioni sono peraltro state recepite anche dalla sentenza n. 781 emessa in data 24.11.2021 dal Tribunale di Firenze, a definizione del giudizio di opposizione promosso avverso il decreto ex art. 28 SL sopra citato, nella quale il giudice adito ha ribadito la propria competenza per territorio così motivando sul punto: “*Sussiste la competenza del giudice adito alla luce dell'ormai consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui ai fini della determinazione della competenza per territorio in tema di repressione di condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970 è rilevante il luogo di commissione del comportamento denunciato, non già il luogo in cui tale comportamento è stato deliberato. (Cfr tra le altre Cass Sez. 6 - L, Ordinanza n. 8938 del 19/04/2011, la quale ha affermato il principio, ai sensi dell'art. 360 bis, primo comma, cod. proc. civ. nonché Cass Sez. L, Ordinanza n. 23895 del 23/12/2004 e tutta la giurisprudenza ivi richiamata)*”.

Come già correttamente ritenuto dal giudice della fase sommaria, va pertanto disatteso l'assunto della società opponente, secondo cui la competenza a decidere la presente controversia andrebbe attribuita al Tribunale di Milano, luogo ove hanno sede gli organi direttivi della società.

### **3. Sull'ammissibilità del ricorso ex art. 28 SL.**

La società opponente, reiterando sul punto le difese già svolte nella fase sommaria, ha eccepito l'inammissibilità del ricorso promosso dalle associazioni sindacali per inapplicabilità alla fattispecie dell'art. 28 L. 300/1970.

Sul punto Deliveroo ha anzitutto affermato che “*che lo strumento particolarmente incisivo di cui all'art. 28 St. lav. può essere azionato esclusivamente nei confronti di un datore di lavoro subordinato (fattispecie esclusa dal Giudice di prime cure) e non invece di un committente di lavoro autonomo, parasubordinato o eterorganizzato, quale è invece la Società.*” Ciò si ricaverebbe dalla lettera della norma, che fa riferimento espresso al “datore di lavoro”, dal naturale ambito dell'azione sindacale e dall'ambito di applicazione della L. 300/1970, nonché dalla giurisprudenza di legittimità richiamata (Cass. 18975/2015).

Inoltre, la società ha dedotto che il carattere eccezionale del rimedio previsto dall'art. 28 SL ne precluderebbe l'applicazione analogica o estensiva al di fuori dello stretto ambito della subordinazione, e che tale applicazione estensiva non sarebbe legittimata neppure dal disposto dell'art. 2 D Lgs 81/2015 (norma sulla quale il giudice della fase sommaria ha invece fondato la sua decisione di ammissibilità del mezzo processuale utilizzato dalle OOSS).

Gli assunti difensivi di Deliveroo, pur suggestivi, non possono essere condivisi.

Quanto all'argomento letterale, si richiamano, anche ai sensi dell'art. 118 disp. att., le pertinenti considerazioni espresse dal Tribunale di Milano nel decreto n. 889/2021 (prodotto da parte opposta) ove si legge: *“la norma, invero, parla di “datore di lavoro”, figura che, certamente non si rinviene nell'ambito di un rapporto in cui il lavoratore è un prestatore d'opera occasionale e non un lavoratore subordinato.*

*Ciò posto, si potrebbe obiettare che, mentre l'art 414 c.p.c. non riserva la propria operatività a determinate ipotesi soggettive, la lettera dell'art. 28 St. Lav., invece, pare delimitare la sua sfera di applicazione alle condotte antisindacali poste in essere da un datore di lavoro, quindi, nell'ambito di una subordinazione.*

*Se ciò è indubbio, occorre, tuttavia, considerare che la disposizione si colloca in un momento temporale e storico non recente e che, dal 1970, vi sono stati numerosi interventi legislativi, da ultimo l'art. 2, dlgs 81/15. (...) La disposizione si colloca all'interno di una serie di interventi legislativi (decreti attuativi del JOB Act) con i quali si è inteso prendere consapevolezza delle numerose innovazioni, anche di carattere tecnologico che, negli ultimi anni, hanno caratterizzato il mondo del lavoro introducendo figure di lavoratori prima sconosciuti e forme di rapporti diversi da quelli tradizionali.*

*Riprendendo la disposizione in esame, laddove la stessa estende la disciplina del rapporto subordinato ai rapporti di collaborazione, l'estensione non può che riguardare ogni profilo, sia di carattere sostanziale che processuale.*

*Riduttivo sarebbe, invero, se il legislatore avesse riconosciuto ai collaboratori un diritto privo della possibilità di tutela.*

*A tale conclusione, si potrebbe replicare asserendo che i diritti estesi anche ai collaboratori potrebbero trovare sufficiente protezione attraverso la tutela ordinaria.*

*L'azione prevista dall'art. 28 st. lav. è uno strumento d'urgenza finalizzato ad offrire alle associazioni sindacali un rimedio immediato, quindi diverso da quello di cui all'art. 414 c.p.c..*

*Ciò premesso, non si ritiene che l'espressa menzione del datore di lavoro, di cui al citato art. 28, costituisca argomento sufficiente per sottrarre alle organizzazioni, che operano nell'ambito di rapporti di collaborazione, la tutela d'urgenza.*

*Questo proprio in forza del disposto di cui all'art. 2 dlgs 81/15 ed alla sua estensione alle forme di collaborazione nelle quali, è pacifico, la controparte del prestatore non è denominato datore di lavoro.*

*Sulla base di quanto detto, si ritiene di dissentire dal precedente giurisprudenziale citato dalla difesa resistente che, al contrario, circoscrive l'area di applicazione alle sole norme sostanziali, escludendo quelle processuali, quali l'art. 28 St. Lav.*

*Si tratta, invero, di una delimitazione che non si ritiene di poter rinvenire nella norma e che creerebbe delle distorsioni e distonie nel sistema.”*

Non pare pertanto, che l'argomento fondato sulla lettera dell'art. 28 cit. sia dirimente e, in ogni caso, lo stesso risulta superabile sulla scorta del disposto del nuovo art. 2 D. Lgs. 81/2015.

Tale norma, nel testo novellato dal decreto legge 3 settembre 2019, n. 101, convertito, con modificazioni, nella legge 2 novembre 2019, n. 128, dispone che *“A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”*.

La Suprema Corte, nella nota pronuncia n. 1663/2020, ha chiarito che, con la norma sopra citata – nel testo previgente, applicabile *ratione temporis* alla fattispecie portata all’attenzione della Corte – il legislatore ha inteso, in una ottica sia di prevenzione sia "rimediale", selezionare *“taluni elementi ritenuti sintomatici ed idonei a svelare possibili fenomeni elusivi delle tutele previste per i lavoratori”* e *“in ogni caso ha, poi, stabilito che quando l’etero-organizzazione, accompagnata dalla personalità e dalla continuità della prestazione, è marcata al punto da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente, si impone una protezione equivalente e, quindi, il rimedio dell’applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato”*.

La Cassazione ha inoltre osservato che si tratta *“di una scelta di politica legislativa volta ad assicurare al lavoratore la stessa protezione di cui gode il lavoro subordinato, in coerenza con l’approccio generale della riforma, al fine di tutelare prestatori evidentemente ritenuti in condizione di “debolezza” economica, operanti in una “zona grigia” tra autonomia e subordinazione, ma considerati meritevoli comunque di una tutela omogenea”* aggiungendo che l’intento protettivo del legislatore appare confermato dalla novella del 2019, *“la quale va certamente nel senso di rendere più facile l’applicazione della disciplina del lavoro subordinato, stabilendo la sufficienza - per l’applicabilità della norma - di prestazioni “prevalentemente” e non più “esclusivamente” personali, menzionando esplicitamente il lavoro svolto attraverso piattaforme digitali e, quanto all’elemento della “etero-organizzazione”, eliminando le parole “anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”, così mostrando chiaramente l’intento di incoraggiare interpretazioni non restrittive di tale nozione”*.

Pertanto, alla luce della recente evoluzione legislativa e giurisprudenziale in tema di tutela dei *riders*, va estesa anche a tali lavoratori, a prescindere dal *nomen iuris* attribuito dalle parti al contratto di lavoro, l’intera disciplina della subordinazione e, in particolare, per quanto qui interessa, la disciplina in tema di repressione delle condotte antisindacali.

Sul punto, il Giudicante condivide infatti pienamente le pregnanti considerazioni esposte dal giudice della fase sommaria che ha osservato: *“(…) occorre allora stabilire se l’applicazione della disciplina del lavoro subordinato ricomprenda anche l’art. 28, facoltizzando le organizzazioni sindacali ad utilizzare tale strumento processuale.*

*Lo si è negato, affermando che la norma riguarda la sola disciplina sostanziale del rapporto di lavoro subordinato e non può essere estesa alla disciplina meramente processuale prevista dall’art. 28 (v. decreto del Tribunale di Firenze sopra citato). Questo giudicante ritiene non condivisibile tale ultimo orientamento, considerando applicabile alla fattispecie l’art. 28 per i seguenti motivi.*



*Anzitutto, il citato art. 2 comma 1 del D.Lgs. 81/2015 non esclude esplicitamente l'applicazione delle norme processuali.*

*Ma soprattutto, l'art. 28 non è una norma meramente processuale; essa individua beni giuridici da tutelare, di rilevanza costituzionale (libertà ed attività sindacale e diritto di sciopero) e mira a reprimere, mediante uno strumento processuale di particolare efficacia (soprattutto considerata l'epoca in cui fu ideato!), qualunque comportamento, non tassativamente individuato, che leda i beni tutelati. Inoltre, i comportamenti da reprimere hanno sovente natura plurioffensiva, in quanto i beni tutelati non pertengono esclusivamente all'organizzazione sindacale, ma anche al singolo lavoratore. Appare innegabile che il diritto alla libertà e all'attività sindacale ed il diritto di sciopero siano diritti propri anche del singolo lavoratore e proprio per tale tipologia di diritti è stata individuata la fattispecie del diritto individuale ad esercizio collettivo.*

*Ed invero, l'intreccio fra diritto processuale e diritto sostanziale e la possibile plurioffensività dei comportamenti antisindacali appare particolarmente evidente nel caso di azione ex art. 28 esercitata al fine della caducazione di un licenziamento antisindacale, appalesandosi in tal caso l'intreccio fra diritto del sindacato e diritto del singolo.*

*L'interpretazione qui accolta sembra a questo giudicante avere anche il pregio di corrispondere al criterio ermeneutico di interpretazione della legge ordinaria secondo i principi costituzionali, atteso il particolare rilievo assegnato dalla Costituzione ai diritti sindacali (v.art.39 e 40 della Costituzione)".*

In questo stesso senso la sentenza del Tribunale di Firenze, n.781/21, già citata, che ha affermato: "È principio giurisprudenziale acquisito quello secondo cui l'art. 2 comma 1 del Dlvo 81/15 ha riconosciuto alle collaborazioni organizzate dal committente 'una protezione equivalente' a quella dei lavoratori subordinati con 'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato' (cfr. Cass. Sez. L - , Sentenza n. 1663 del 24/01/2020), nella quale sono compresi i diritti affermati nello Statuto dei lavoratori;

*b) In assenza di specifiche restrizioni ( non desumibili dalla lettera né tantomeno dalla ratio della norma) la suddetta 'protezione equivalente' si estende alla dimensione collettiva dei diritti dei lavoratori stessi, dimensione che- notoriamente garantisce il rispetto e l'affermazione dei diritti individuali;*

*c) L'espressione 'datore di lavoro' utilizzata nell'art. 28 stat lav necessita di essere interpretata alla luce della innovazione legislativa suddescritta, atteso che, secondo quanto stabilito dal citato art. 2 comma 1, nelle collaborazioni da lui organizzate il committente acquisisce tutti gli obblighi che il 'datore di lavoro' ha nei confronti del lavoratore subordinato."*

D'altro canto, la Suprema Corte, nel più volte citato arresto n.1663 /2020, ha chiarito che "al verificarsi delle caratteristiche delle collaborazioni individuate dal D.Lgs. n. 81 del 2015, art. 2, comma 1, la legge ricollega imperativamente l'applicazione della disciplina della subordinazione. Si tratta, come detto, di una norma di disciplina, che non crea una nuova fattispecie. Del resto, la norma non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile, che non potrebbe essere affidata ex post alla variabile interpretazione dei singoli giudici."

Ritenuta pertanto, in astratto, l'utilizzabilità dello speciale strumento di tutela previsto dall'art. 28 SL nell'ambito delle collaborazioni individuate dall'art. 2 D.Lgs 81/2015, ritiene altresì il giudicante che, nel caso concreto, ricorrano tutti i presupposti di applicabilità dell'art. 2 cit..

Ciò emerge chiaramente dalle stesse allegazioni delle parti nonché dai documenti prodotti in atti e dall'istruttoria svolta.

Ed invero, secondo la concorde prospettazione delle parti, le prestazioni svolte dai *riders* in favore di Deliveroo hanno natura prevalentemente personale, perché consistono nella prestazione di una attività lavorativa individuale e strettamente personale (senza ausilio di collaboratori) consistente nella consegna di cibo a domicilio.

Né ad escludere la personalità della prestazione può condurre il fatto che le consegne vengono effettuate con l'uso di un mezzo di trasporto (bicicletta o motociclo) nella disponibilità del rider (vedi contratto standard, doc. 1 fascicolo fase sommaria Deliveroo).

Ed invero, quanto al requisito della prevalenza personale della prestazione, la Corte di Cassazione ha da tempo affermato la sussistenza di tale requisito in ipotesi in cui una società aveva affidato al titolare di una ditta di autotrasporti il trasporto di merci (Cass. nn. 2459-96, 11581-95, 4152-92, 6053-86), precisando che tale requisito non può escludersi "*sulla base di una comparazione meramente quantitativa del capitale impiegato, consistente nel valore dell'autotreno utilizzato per il servizio, rispetto all'apporto lavorativo in questione*" e rilevando che nella comparazione del bene "capitale" rispetto al bene "lavoro", quest'ultimo va apprezzato non solo in termini quantitativi, di "tariffa", o corrispettivi, ma anche in termini qualitativi, di esclusività e di continuità dell'attività prestata, in maniera stabile, senza ausilio di collaboratori, e in stretta dipendenza funzionale delle esigenze del committente (così già Cassazione civile sez. lav., 05/05/1999, n.4521 e molteplici successive conformi).

Nel caso di specie, l'attività prestata dai *riders* in favore di Deliveroo è, come si è detto, sicuramente personale, non prevedendo la possibilità di avversi di collaboratori, nonché in stretta dipendenza funzionale con le esigenze del committente (che, senza riders, non potrebbe offrire alcun servizio) e viene prestata mediante l'impiego di mezzi modesti per consistenza e valore (una bicicletta o un motociclo e uno smartphone), di tal che, anche a voler procedere ad una comparazione "*meramente quantitativa*" (che la giurisprudenza di legittimità ha più volte dichiarato non corretta) comunque non potrebbe certo ritenersi la prevalenza del fattore "capitale" sul fattore lavoro.

Quanto poi alla continuità della prestazione, se è vero (e pacifico) che il rider può rifiutare la singola proposta d'ordine così come può non prestare la propria attività lavorativa anche per lunghi periodi, è altrettanto vero che il rapporto tra Deliveroo e i suoi riders è strutturato come potenzialmente continuativo (tant'è che il contratto standard prevede una durata a tempo indeterminato, con recesso possibile a seguito di preavviso di 30 giorni) e che le prestazioni, nel loro concreto manifestarsi, risultano continuative, nel senso che non sono occasionali (cfr Corte appello Torino n. 26/19) e sono svolte in maniera reiterata nel tempo al fine di soddisfare un interesse duraturo del committente al continuativo adempimento. Sul punto si fa riferimento alle

deposizioni assunte nella fase sommarie, da cui emerge come entrambi i testi abbiano svolto l'attività di rider in favore di Deliveroo per anni (teste ██████: dal 6 gennaio 2019; teste ██████: da 4/5 anni).

D'altro canto, la stessa incontestata previsione, in passato (fino al 2.11.2020), di un sistema di prenotazione basato sui parametri della "affidabilità" e "partecipazione" porta ad escludere la natura meramente occasionale della prestazione: che senso avrebbe infatti "premiare" i rider più attivi nelle fasce di picco di attività e più affidabili nello svolgimento della prestazione, se l'attività fosse strutturata come episodica o occasionale?

Infine, sussiste anche il carattere della etero-organizzazione atteso che Deliveroo, tramite la piattaforma, organizza le attività di consegna e coordina il lavoro dei suoi *riders*.

Dalle concordie allegazioni delle parti emerge infatti che: una volta sottoscritto il contratto, il rider riceve delle credenziali che gli consentono di accedere alla applicazione (cd app) dal proprio smartphone; una volta fatto accesso alla app ed effettuato il log in, il rider riceve delle proposte d'ordine, che può accettare o meno (in precedenza, in particolare fino al 2.11.2020, era in vigore un sistema di prenotazione delle sessioni di lavoro, denominato SSB, ossia self service booking, che consentiva al rider di prenotare in anticipo una sessione di lavoro); una volta accettata la proposta d'ordine, il rider riceve l'indirizzo esatto dove deve recarsi per il ritiro del cibo da consegnare; durante la consegna, può essere contattato dalla società ma solo in casi eccezionali; il programma suggerisce il percorso da seguire per la consegna e monitora la prestazione attraverso una predeterminata scansione di fasi (vedasi, sul punto, deposizione del teste ██████).

Ciò posto, ritiene conclusivamente il giudicante che la riconducibilità dell'attività dei *riders* alle collaborazioni eterorganizzate di cui all'art 2 comma 1 l. 81/15 sia sufficiente a legittimare l'utilizzo dello strumento processuale previsto dall'art. 28 SL, senza doversi a tal fine indagare anche l'eventuale natura subordinata dei rapporti.

L'eccezione di Deliveroo, di inammissibilità dell'azione per inapplicabilità dell'art. 28 SL alla fattispecie, va pertanto disattesa.

#### **4. Sulla legittimazione passiva della convenuta Deliveroo.**

Sotto altro profilo, Deliveroo ha censurato il decreto emesso all'esito della fase sommaria sul rilievo che *"controparte (e il Giudice della prima fase) imputano a una Società (Deliveroo) la sottoscrizione di un CCNL firmato da altri (AssoDelivery) e glielo vietano (!) sulla base di un giudizio probabilistico («sembra») circa la rappresentatività di una sigla sindacale (UGL Rider) che non è in causa e senza porsi, per completezza, neppure la medesima domanda (saranno rappresentative?) circa le OO.SS. ricorrenti."*

L'eccezione appare radicalmente infondata.

Al riguardo, giova, in primo luogo, precisare che la questione così come posta dalla società opponente non costituisce un'eccezione di carenza di legittimazione passiva, la quale, com'è noto, concerne il piano processuale e, più precisamente, la mancata corrispondenza, che deve risultare già dalle allegazioni dell'attore, tra la affermata titolarità, nel lato passivo, del rapporto sostanziale

dedotto in giudizio e la titolarità, sempre dal medesimo lato, del rapporto processuale instaurato con la domanda.

Nel caso di specie, tale corrispondenza, invece, sussiste poiché, alla luce del chiaro tenore del ricorso ex art. 28 SL proposto dalle OOSS, la condotta che si assume essere antisindacale (e di cui si chiede l'immediata cessazione con rimozione di effetti) è tutta imputata a Deliveroo e consisterebbe: nel fatto che l'azienda convenuta, con una comunicazione inoltrata a tutti i rider il 2 ottobre 2020, avrebbe imposto l'accettazione di una contrattazione collettiva, sottoscritta da un soggetto che si assume non qualificato, come condizione per la prosecuzione del rapporto, minacciandone, in caso contrario, la interruzione; nel fatto che l'azienda avrebbe violato gli obblighi di informativa nei confronti delle OOSS ricorrenti; nel fatto che l'azienda avrebbe illegittimamente finanziato UGL Rider.

Esclusa in radice la sussistenza dell'eccezione di carenza di legittimazione passiva di Deliveroo, l'eccezione in esame può ritenersi al più concernere l'effettiva riconducibilità al soggetto convenuto della condotta asseritamente antisindacale, e configura quindi una questione attinente al merito, la quale deve essere affrontata sulla base delle allegazioni delle parti e delle risultanze di causa.

Ebbene, nel caso di specie l'eccezione appare infondata anche nel merito, posto che, se è pacifico che il contratto collettivo del 15 settembre 2020 è stato sottoscritto da Assodelivery, associazione di riferimento delle imprese di food delivery, con l'organizzazione Ugl Rider, e che quindi la società opponente vi è evidentemente estranea, ciò di cui qui si discute è la successiva condotta di Deliveroo la quale, dopo la stipula tra le parti sociali del predetto contratto collettivo, ha inviato a tutti i suoi rider una comunicazione del seguente tenore letterale:

*“ Se non firmerai il nuovo contratto di collaborazione entro il 2 novembre, a partire dal giorno 3 novembre non potrai più consegnare con Deliveroo poiché non sarà più conforme alla legge. Se non desideri continuare a consegnare con Deliveroo secondo i termini previsti dal CCNL, questa email costituisce il preavviso formale della risoluzione del tuo attuale contratto che terminerà il giorno 2 novembre 2020 ”* (doc . 62 allegato al ricorso fase sommaria).

Tale condotta, seguita dalla effettiva risoluzione dei rapporti con quei rider (tra cui il XXXXXXXXXX) che non hanno aderito al nuovo contratto, e dalla assoluta mancanza di informativa nei confronti delle OOSS ricorrenti, concreta il comportamento della cui antisindacalità Nidil Cgil, Filt Cgil e Filcams Cgil di Bologna si dolgono.

Ciò posto, sussiste sia la legittimazione passiva di Deliveroo sia la titolarità passiva della situazione giuridica dedotta in giudizio.

#### **5. Sulla legittimazione attiva delle OOSS ricorrenti nella fase sommaria.**

Sul punto si osserva che l'art. 28 Stat. riconosce la legittimazione ad agire per la repressione della condotta antisindacale non già a tutte le associazioni sindacali, ma solo agli "organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse". La giurisprudenza della Corte Suprema ha ripetutamente affermato (v., fra le altre, Cass. n. 1307/06) che con tale disposizione il legislatore ha dettato una disciplina differenziata, operando una distinzione tra associazioni sindacali che hanno accesso anche a questo strumento processuale di tutela rafforzata dell'attività sindacale e altre

associazioni sindacali che hanno accesso solo alla tutela ordinaria attivabile ex art. 414 c.p.c. e segg.. La Corte Cost. (v. sentenza n. 89/95) ha riconosciuto la legittimità di questa scelta, rimarcando che il procedimento di repressione della condotta antisindacale si aggiunge alle tutele già assicurate alle associazioni sindacali e rappresenta un mezzo ulteriore per garantire in modo particolarmente rapido ed efficace i diritti del sindacato. La stessa Corte Cost. ha quindi affermato che l'opzione di un livello rappresentativo nazionale, oltre a corrispondere al ruolo tradizionalmente svolto dal movimento sindacale italiano, si uniforma al principio solidaristico nel quale va inserito anche l'art. 39 Cost.. Gli interessi che la procedura dell'art. 28 cit. intende proteggere, quindi, trascendono sia quelli soggettivi dei singoli lavoratori sia quelli localistici e coincidono con quelli di un'associazione sindacale che si proponga di operare e operi a livello nazionale per tutelare gli interessi di una o più categorie di lavoratori (cfr. Cass. n. 5209/10). Si è pure precisato, in dottrina e in giurisprudenza (cfr. Cass. n. 5209/10 cit; Cass. n. 13240/09), che non devono confondersi i requisiti di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 19 per la costituzione di rappresentanze sindacali, titolari dei diritti di cui al titolo 3, con la legittimazione prevista ai fini dell'art. 28 stessa legge. Mentre l'art. 19 richiede la sottoscrizione di contratti collettivi nazionali (o anche provinciali o aziendali, purché applicati in azienda), oppure, a seguito dell'intervento additivo della Corte Costituzionale con sentenza n. 231/13, la partecipazione del sindacato alla negoziazione relativa agli stessi contratti, quali rappresentanti dei lavoratori, l'art. 28 richiede, invece, solo che l'associazione sia nazionale.

Anche il requisito della nazionalità è stato oggetto di numerose pronunce della Corte di Cassazione che, pur statuendo che esso non può desumersi da dati meramente formali e da una dimensione statica, puramente organizzativa e strutturale, dell'associazione, essendo necessaria anche un'azione diffusa a livello nazionale, nondimeno hanno puntualizzato che non necessariamente essa deve coincidere con la stipula di contratti collettivi di livello nazionale (cfr., ex aliis, Cass. n. 16637/14; Cass. n. 29257/08; Cass. n. 21931/14, Cass. n. 6206/12 e Cass. n. 2314/12; cfr., ancora, Cass. n. 16787/11; Cass. n. 16383/06). In breve, ciò che rileva è la diffusione del sindacato sul territorio nazionale, a tal fine essendo necessario e sufficiente lo svolgimento di un'effettiva azione sindacale non su tutto, ma su gran parte del territorio nazionale, senza che in proposito sia indispensabile che l'associazione faccia parte di una confederazione né che sia maggiormente rappresentativa (così Cass. S.U. n. 28269/05).

Nel caso di specie, è indubbia l'appartenenza di Nidil, Filt e Filcams alla Confederazione Generale del Lavoro, che rappresenta oltre 5 milioni di lavoratori, così come è indubbia la loro diffusione sul territorio nazionale e la loro partecipazione alla stipula di contratti collettivi di livello nazionale (tra cui il CCNL terziario distribuzione e servizi, che contiene una regolamentazione dell'attività dei fattorini e portapacchi).

Del tutto correttamente, pertanto, il giudice della fase sommaria ha (implicitamente) ritenuto sussistente la legittimazione attiva dei sindacati ricorrenti.

Evidente è poi l'interesse delle sigle Nidil, Filt e Filcams alla proposizione dell'azione, poiché, com'è pacifico, tali sigle erano state convocate al tavolo ministeriale per la sottoscrizione di un

contratto collettivo con Assodelivery che si è – bruscamente – interrotto con la sottoscrizione da parte di quest’ultima del CCNL con UGL Rider, di cui si discute in questa sede.

## **6. Sul merito**

Venendo quindi al merito, le OOSS hanno lamentato la antisindacalità della condotta di Deliveroo sotto plurimi profili, in sintesi affermando che (pagg. 25-26 ricorso):

*“107. La convenuta disconosce il ruolo di rappresentanza dei rider delle organizzazioni ricorrenti e nega il loro diritto a ricevere flussi informativi e a avviare qualsiasi forma di consultazione e/o confronto.*

*108. Deliveroo Italy s.r.l., inoltre, concorre, sia direttamente che tramite l’associazione di cui è presidente il suo General Manager, a finanziare e sostenere illegittimamente l’organizzazione sindacale UGL Rider priva di qualificata rappresentatività.*

*109. UGL Rider ha inoltre stipulato tramite l’associazione costituita e di fatto amministrata da Deliveroo un accordo al dichiarato fine di impedire l’estensione ai rider della disciplina del lavoro subordinato e neutralizzare il riconoscimento delle condizioni economiche previste dalla contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative che avrebbero determinato maggiori compensi per i rider*

*110. La convenuta promuove, sostiene e agevola Ugl Rider imponendo il contratto attraverso un’azione discriminatoria della libertà sindacale dei rider consistente nella definitiva cessazione del rapporto di lavoro nei confronti di coloro che non accettano tale contrattazione che, tra l’altro, introduce un sistema di rappresentanza chidi rappresentanza chiuso e illegittimamente sostenuto nella sua quasi totalità uso e illegittimamente sostenuto nella sua quasi totalità dall’associazione controllata da Deliveroo Italy s.r.l. dall’associazione controllata da Deliveroo Italy s.r.l.”.*

Le doglianze appaiono, nel loro complesso, fondate.

Giova anzitutto rammentare che l’art. 2 d. Lgs 81/2015, dopo aver previsto al comma 1 l’applicabilità della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, anche mediante piattaforme digitali, al comma 2 dispone che *“La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:*

*a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore”.*

A seguito della modifica ad opera del d.l. 101/19 convertito in legge 2 novembre 2019 n. 128, il successivo Art. 47-quater (rubricato Compenso) del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81 prevede poi quanto segue:

*“1. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell’organizzazione del committente.*

2. *In difetto della stipula dei contratti di cui al comma 1, i lavoratori di cui all'articolo 47-bis non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale”.*

In sintesi, le sopracitate norme del D.Lgs. n. 81/2015 demandano ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la determinazione del compenso dei riders; in difetto della stipulazione del contratto di cui sopra, i lavoratori non possono essere retribuiti in base alle consegne effettuate ed agli stessi deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi nazionali di settori affini.

Tanto premesso in diritto, si osserva che i fatti di causa sono sostanzialmente pacifici.

In data 17 luglio 2020, in vista della prossima scadenza del termine previsto per l'entrata in vigore del nuovo art. 47 *quater* (fissato al 20.11.2020), il Ministero del Lavoro ha convocato le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative (nello specifico Cgil, Cisl e Uil unitamente a “Riders per i Diritti”, associazione che raggruppa i movimenti attivi dei rider e l'associazione di mestiere “Rider Union Bologna”) e l'associazione denominata “Assodelivery” (doc. 71 ric.), cui appartenevano le principali piattaforme di food delivery.

Alla convocazione è seguita l'apertura del tavolo che dopo un primo incontro è stato rinviato al 23 settembre.

Nelle more del rinvio, in data 15.9.2020 Assodelivery ha sottoscritto un accordo con UGL Rider (doc. 75 ric.) espressamente stipulato “*ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 2, lettera a, nonché dell'art. 47 quater, comma 1, del D.Lgs. 81 del 2015*”, cioè con dichiarata finalità derogatoria.

In data 2 ottobre 2020 Deliveroo ha inviato a tutti i suoi rider la sopra riportata comunicazione di recesso “condizionata”, subordinando la prosecuzione del rapporto all'adesione al contratto sottoscritto con Ugl Rider.

Risulta poi dalle stesse difese di Deliveroo che “*Dei 9.633 rider attivi (nel senso di rider che hanno reso almeno un servizio negli ultimi 3 mesi precedenti al 2 novembre 2020), ad oggi oltre 8.900 hanno sottoscritto il nuovo contratto e, alla medesima data, oltre 8.100 vi hanno dato spontaneamente esecuzione*”; dal che deve dedursi che con 733 rider (9633-8900) il rapporto si è risolto per effetto della mancata adesione al nuovo CCNL. Sicuramente ciò è avvenuto con

Ora, posto che il citato accordo collettivo tra Assodelivery e UGL Rider è stato espressamente concluso ai sensi dell'art. 47 *quater*, comma 1, del D.Lgs. 81 del 2015 ed è stato applicato da Deliveroo, con sostanziale imposizione ai suoi rider – pena la minacciata interruzione del rapporto – delle condizioni anche economiche ivi previste, era onere della piattaforma, la quale intende avvalersi dell'effetto derogatorio del contratto collettivo rispetto alla disciplina di legge, provare la

sussistenza dei presupposti per il riconoscimento di tale effetto, ossia la maggiore rappresentatività a livello nazionale delle organizzazione stipulanti.

Nel caso che occupa, è infatti pacifico del Deliveroo è receduta da tutti i contratti in essere con i propri rider procedendo poi alla conclusione di nuovi contratti individuali secondo il contratto collettivo sottoscritto da UGL Rider.

Era pertanto onere di Deliveroo offrire la prova della maggiore rappresentatività di UGL Rider e ciò al fine di dimostrare sia la asserita conformità a legge della propria condotta, sia la legittimità dei recessi sia l'assenza di profili di antisindacalità nel proprio agire, mentre non era onere delle OOSS ricorrenti *“allegare e provare la insussistenza della maggiore rappresentatività richiesta dalla norma in capo a UGL”*.

Ciò posto, ritiene il giudicante che *l'onus probandi* gravante sulla odierna opponente non sia stato adeguatamente assolto e che, in ogni caso, nella fattispecie gli elementi in atti, i documenti acquisiti e le prove svolte consentano di ritenere dimostrata l'assenza in capo a UGL Rider del requisito della maggiore rappresentatività comparata a livello nazionale.

Sul punto anzitutto si osserva che non è contestato e risulta *per tabulas* che l'organizzazione sindacale UGL non fu convocata al tavolo ministeriale per la stipula del contratto collettivo dei *rider*, cui invece furono convocate le organizzazioni sindacali ritenute maggiormente rappresentative nel settore (fra cui le sigle sindacali ricorrenti nella fase monitoria).

Non risulta allegato né è stato provato che, prima della sottoscrizione del contratto collettivo del settembre 2020, UGL avesse mai promosso per i rider alcuna iniziativa né in sede giudiziaria né in sede di autotutela collettiva.

Non risulta allegato né è stato provato che UGL Rider abbia sottoscritto alcun altro accordo collettivo prima della firma del CCNL del quale si discute.

Quanto alla consistenza numerica dei suoi iscritti, l'assunto di Deliveroo, secondo cui UGL Rider avrebbe avuto, nel luglio 2020, ossia al momento dell'apertura delle trattative con Assodelivery, *“almeno 1000 deleghe di rider”*, risulta smentito dalla stessa deposizione del teste di parte opponente ██████████ ██████████, segretario nazionale di UGL Rider il quale sul punto ha riferito: *“all'incontro, cui ho partecipato, non ho dichiarato quanto di cui al capitolo a ██████████ ██████████; fu chiesto da parte datoriale quale fosse la nostra rappresentatività, che non era all'epoca di 1000 iscritti, saranno stati 500-600”* (a fronte di un dato, fornito al teste dalla stessa Assodelivery, di circa 30.000 *rider* operanti sulle piattaforme iscritte a tale organizzazione).

Lo stesso teste ██████████, dopo aver riferito, invero alquanto genericamente, che da marzo a luglio 2020 il sindacato UGL Riders aveva *“seguito in singole vertenze diversi rider che avevano promosso contenziosi individuali”*, ha poi dichiarato che, prima della sottoscrizione del CCNL *rider*, la sua sigla non aveva mai indetto *“iniziative di piazza o cortei”* né proclamato alcuno sciopero nel settore.

Il teste ██████████ ha poi riferito che, a luglio 2020, UGL Rider diramò un comunicato stampa dell'avvio delle trattative (pur non rammentando a chi fosse stato inoltrato), ma si tratta di assunto smentito dalla testimonianza di SIMONCINI SILVIA, segretaria nazionale della NIDIL CGIL, la



quale ha invece dichiarato: *“Sono sicura che a luglio 2020 non ci fu nessun comunicato stampa da parte di UGL relativo alla trattativa in corso con Assodelivery e nulla ne sapevano anche i rider, con cui io comunicavo quotidianamente. Noi organizzazioni sindacali non ne sapevamo niente, se lo avessimo saputo avremmo affrontato il tavolo del 3 agosto con altro spirito.”*

A fronte del contrasto fra le due deposizioni, appare dirimente il fatto che nessun certificato stampa diramato da UGL Rider nel 2020 sia stato prodotto in atti.

Né alcun elemento a conferma della maggiore rappresentatività comparata di UGL Rider si trae dalle informazioni scritte fornite, ai sensi dell'art. 213 c.p.c., da INPS e dal Ministero del Lavoro.

Ed invero, nelle predette informazioni scritte INPS si è limitata a dichiarare di non aver sottoscritto alcuna convenzione con UGL Rider per la riscossione delle quote associative, mentre il Ministero ha riferito quanto segue:

*“Consistenza associativa: sono state chieste a UGL informazioni sulla sua federata UGL Rider, in quanto sconosciuta alla scrivente. UGL non ha trasmesso lo Statuto e l'atto costitutivo di UGL Rider, sebbene siano stati richiesti, ma ha dichiarato che “Il sindacato UGL RIDER è stato costituito a seguito di una delibera della Segreteria Confederale U.G.L., ai sensi e per gli effetti dello statuto confederale della UNIONE GENERALE DEL LAVORO”. Ha precisato inoltre che UGL Rider ha associato “esclusivamente lavoratori che svolgono attività di consegna per conto altrui in regime di autonomia ex capo V-bis del D.Lgs. 81/2015, come modificato dal D.L. 101/2019 convertito in legge con modificazioni dalla Legge L. 128/2019”. Ha specificato che il numero complessivo degli iscritti è pari a 820 unità, compresi gli aderenti al 2021, sebbene sia stato richiesto di specificare il dato per anno.*

*Diffusione territoriale: non ha trasmesso eventuali sedi regionali e provinciali proprie. Le sedi di UGL nel 2019 erano n. 19 sedi regionali e n. 92 provinciali di cui n. 15 sedi coincidenti con le regionali.*

*Contrattazione collettiva: ha trasmesso copia del CCNL per “la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi c.d. rider”, sottoscritto in data 15 settembre 2020 con Asso Delivery come parte datoriale”.*

Dalle informazioni scritte sopra riportate emerge che UGL Rider era addirittura sconosciuta al Ministero, che la stessa non ha sedi regionali o provinciali proprie e che ha sottoscritto un unico CCNL, ossia quello di cui si discute in queste sede.

Quanto invece alla consistenza numerica delle OOSS ricorrenti nella fase sommaria, la teste [REDACTED] ha riferito: *“Noi all'epoca avevamo circa 20-25 mila lavoratori autonomi iscritti NIDIL, una percentuale di questi sono rider, all'epoca saranno stati 600-700 circa, ma non posso essere più precisa, che però non erano iscritti solo NIDIL, ma alla CGIL in generale”.*

Tale dichiarazione – diversamente da quanto eccepito dalla difesa di parte opponente - non risulta in contrasto con quanto dichiarato dalla medesima teste in data 26.2.2020 in diverso giudizio, ove si consideri che il diverso (e inferiore) dato in quella sede indicato si riferiva ad un periodo precedente e che tanto la [REDACTED] quanto l'[REDACTED] hanno confermato un progressivo aumento della

consistenza numerica delle deleghe raccolte nel settore, evidentemente nel quadro di una crescente sindacalizzazione della categoria dei riders.

La teste [REDACTED] ha poi riferito: *“non mi consta alcuna manifestazione indetta da UGL Rider, non ho mai visto una locandina che invitasse alla partecipazione ad iniziative promosse da UGL Rider e nessun rider me ne ha mai fatto menzione, come invece è successo per iniziative indette da altre sigle. (...) Non ho notizia di agitazioni promosse da UGL rider né prima né dopo luglio 2020; le prime iniziative di UGL rider mi risulta che siano state successive alla sottoscrizione del contratto, ma non erano agitazioni, erano incontri di presentazione del contratto (...) non lo so ma non ho notizia di sentenze ottenute da UGL rider. (...) Posso solo dire che partecipo a convegni e incontri di studio e non ricordo di aver mai incontrato sindacalisti UGL Rider”*.

In questo senso anche la deposizione di [REDACTED], rider e sindacalista Nidil CGIL, il quale ha dichiarato: *“Noi prima il Sindacato UGL Rider nemmeno lo conoscevamo, abbiamo imparato che esisteva quando i media hanno dato la notizia dell’accordo sottoscritto, e questo valeva per noi iscritti alla CGIL ma non solo, che io sappia lo stesso sconcerto ci fu anche nelle altre organizzazioni e in genere tra i lavoratori.*

*(...) Io non ricordo di manifestazioni o agitazioni indette da UGL riders, nel 2021 ho incontrato il portavoce di UGL Rider di cui non ricordo il nome, ma nonostante io abbia girato abbastanza per l’Italia non ricordo di aver incontrato rider iscritti UGL Rider. Non mi risulta di azioni giudiziarie promosse da UGL Rider, io ho partecipato a vari convegni anche europei ma quelli di UGL non li ho mai incontrati.”*

Pure il teste di parte opponente [REDACTED], rider, attualmente iscritto a UGL Rider, ha dichiarato di essersi iscritto a tale sigla solo dopo la stipula del CCNL con Assodelivery e di aver partecipato a una riunione e ad iniziative sindacali solo successive alla conclusione del CCNL rider. Ciò posto, anche all’esito dell’istruttoria svolta non vi è prova di una significativa azione sindacale di UGL Rider prima della sottoscrizione del CCNL con Assodelivery, né della sua partecipazione alla formazione e stipulazione di contratti collettivi, né di assistenza prestata ai rider in controversie individuali, mentre, a livello di consistenza numerica, i riders iscritti a UGL Rider nell’estate del 2020 parrebbero numericamente inferiori a quelli iscritti alle OOSS ricorrenti.

La conclusione trova conferma nella decisione del Tribunale Amministrativo Regionale del Lazio del 3 agosto 2021 n. 9187 che, nel rigettare integralmente il ricorso proposto da Assodelivery per l’annullamento della nota del Ministero del Lavoro 19.11.2020 (*“Circolare in tema di tutela del lavoro dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali ai sensi degli articoli 2 e 47 – bis e seguenti, del decreto legislativo n. 81/2015”*), ha affermato che il CCNL idoneo a regolamentare il rapporto di lavoro *“si riferisce espressamente ai contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative”*, pertanto a prescindere dal fatto che l’organizzazione sia una sola o più di una, la parte contrattuale deve essere maggiormente rappresentativa. E la ricorrente non ha fornito la prova. Peraltro la tutela dei rider è esplicitamente assunta tra i fini di tutela che le organizzazioni aderenti a Cgil, Cisl e Uil si sono dati, insieme alle rappresentanze del sindacalismo autonomo di base, nell’ambito di quella categoria merceologica secondo una scelta

*libera di determinazione del perimetro dell'azione rappresentativa e contrattuale art. 39, 1° Cost.)” (doc. 7 del fascicolo di parte opposta).*

Viceversa, è ampiamente provata dalla documentazione allegata al ricorso la promozione da parte delle sigle ricorrenti nella fase sommaria di significative azioni giudiziarie a tutela degli interessi dei rider (alcune delle quali anche innanzi a questo Tribunale), come la partecipazione ai tavoli ministeriali e la promozione di azioni di autotutela nello specifico settore (vedasi, sul punto, le deposizioni della ██████████ e di ██████████ i quali hanno entrambi confermato e descritto la campagna di coinvolgimento dei lavoratori sul tavolo ministeriale, promossa da Nidil CGIL e denominata Easy Rider), nonché la conclusione di vari contratti collettivi nel settore.

Ne discende che UGL Rider non risulta dotato del requisito della maggiore rappresentatività comparata.

Sul punto per ragioni di completezza si richiamano e si fanno proprie le condivisibili motivazioni del Tribunale di Firenze, sent. 781/2021 che ha affermato *“A fronte delle decise contestazioni dei ricorrenti, i quali negano che UGL rider (sigla sindacale che ha firmato il contratto collettivo nazionale applicato in azienda) abbia i requisiti di rappresentatività richiesti dalla norma, sarebbe stato preciso onere della convenuta (che eccepisce la particolare ipotesi di esenzione) dimostrare l'esistenza dei suddetti requisiti. Tale prova non risulta fornita.*

*Esclusa la rilevanza probatoria delle mere dichiarazioni alla stampa effettuate dal segretario del sindacato in questione (cfr doc 21 conv fase sommaria), resta la circostanza che UGL sia tra i componenti dell'Osservatorio permanente in materia di tutela del lavoro tramite piattaforme digitali (cfr doc 23 conv fase sommaria), giudicata insufficiente a dimostrare l'assunto atteso che la partecipazione del suddetto sindacato all'Osservatorio è stata dichiaratamente consentita esclusivamente in ragione del fatto che l'associazione risultava firmataria del contratto di cui si discute (cfr. premesse del documento), il che rende il fatto neutro rispetto alla soluzione della questione all'esame del giudice.”*

Il Tribunale di Firenze ha inoltre ritenuto la natura di sindacato di comodo di UGL osservando che *“La 'vicinanza' del suddetto sindacato alle posizioni datoriali emerge dai seguenti convergenti elementi indiziari:*

*A) le modalità di sottoscrizione dell'accordo e cioè nell'ambito di una trattativa non pubblicizzata e parallela rispetto a quella in atto presso il Ministero del Lavoro cui partecipavano le associazioni sindacali giudicate maggiormente rappresentative dal Ministero stesso, tra cui figuravano le odierne ricorrenti ma non UGL (cfr allegazioni in fatto effettuate dalle pag 29 a 31 del ricorso, non specificamente contestate);*

*B) l'omissione di qualunque forma di confronto tra il sindacato e i riders circa il contenuto dell'accordo che UGL rider intendeva firmare ( fatto pacifico);*

*C) l'assenza di vertenze collettive o individuali portate avanti da UGL ( sia prima che dopo la firma dell'accordo) in favore dei riders (fatto pacifico)*

*D) il contenuto del contratto sottoscritto, che sostanzialmente riproduce la disciplina prevista nei contratti predisposti dalla odierna convenuta, (salvo le maggiorazioni previste per il lavoro*

*notturmo e festivo cfr tabella punto 78 del ricorso) e che, per la sua ritenuta non corrispondenza ad una tutela effettiva dei lavoratori, ha portato alla esclusione (con 87 voti a favore e 4 contro) dell'UGL dal Comitato Economico e Sociale Europeo ( fatto pacifico in quanto non contestato);*

*E) l'arenamento (conseguente alla firma dell'accordo con UGL) delle trattative con le altre sigle sindacali per la firma di ulteriori e diversi contratti (ad oggi nessun altro accordo risulta firmato, nonostante l'attualità del problema e l'urgenza della disciplina del settore) che ha comportato, di fatto il riconoscimento dei diritti sindacali alla sola UGL (cfr il CCNL applicato assicura ai soli rappresentanti sindacali di UGL i permessi retribuiti e i rimborsi spese pari ad E 70 per seduta per la partecipazione ad organismi paritari cfr doc 18 conv).*


*Si tratta di elementi univoci e concordanti a favore della natura non rappresentativa del sindacato e della natura discriminatoria dei privilegi concessigli, non giustificati dalla forza contrattuale del sindacato stesso.”*

Si osserva inoltre che la norma dell'art. 47 *quater* cit. attribuisce efficacia derogativa rispetto al disposto di legge ai soli “*contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale*”.

In coerenza con la giurisprudenza di legittimità (Cass. 4951/2019) formatasi su disposizioni normative di tenore pressoché identico, deve ritenersi che il requisito previsto dall'art. 47 *quater*, che fa riferimento al contratto collettivo sottoscritto *dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale* nella categoria, non sia soddisfatto laddove invece il contratto sia sottoscritto da un'unica associazione sindacale per la parte dei lavoratori.

Ne discende che il contratto collettivo sottoscritto nel settembre 2020 tra Assodelivery e UGL Rider, in assenza del requisito della maggiore rappresentatività comparata in capo a quest'ultima, non appare idoneo a derogare alla disciplina di legge e quindi a produrre gli effetti di cui all'art. 47 *quater* co. 1.

Ma - ciò che più conta in questa sede - soprattutto ne discende la illegittimità e la antisindacalità della successiva condotta di Deliveroo che ha sostanzialmente imposto ai suoi rider l'adesione a nuove condizioni di contratto, conformi alle previsioni di un CCNL inidoneo a dettare validamente una disciplina prevalente rispetto a quella legale.

A *fortiori* appare illegittima ed antisindacale la condotta di Deliveroo, consistente nel recesso unilaterale e nella definitiva cessazione del rapporto con quei rider che (come il ) hanno rifiutato la adesione alle nuove condizioni conformi alle previsioni di un CCNL concluso con una organizzazione sindacale priva del requisito della maggiore rappresentatività.

La circostanza che Deliveroo sia iscritta alla associazione firmataria Assodelivery non elide la discriminatorietà ed antisindacalità della sua condotta, poiché la società opponente è receduta unilateralmente da tutti i contratti in essere di fatto obbligando i suoi rider ad aderire alle condizioni della nuova contrattazione collettiva, sostanzialmente imponendo l'adozione di un determinato CCNL come condizione alla prosecuzione del rapporto.

Né la condotta di Deliveroo può essere ritenuta legittima in forza della previsione contenuta nei contratti individuali di un diritto di recesso *ad nutum* con preavviso di 30 giorni.

Sul punto anzitutto stupisce l'affermazione della difesa di Deliveroo, secondo cui *“ancora una volta non è chiaro da cosa sarebbe desumibile o da quale elemento il Giudice abbia tratto la convinzione che i recessi in esame fossero subordinati alla accettazione del CCNL o dei termini previsti dal CCNL”* (pag. 82 ricorso in opposizione): è infatti la stessa comunicazione inviata in data 2.10.2020 a tutti i rider che chiarisce in modo inequivoco che la prosecuzione del rapporto con Deliveroo era subordinata alla firma del nuovo contratto. Si legge infatti nella missiva che *“Se non firmerai il nuovo contratto di collaborazione entro il 2 novembre, a partire dal giorno 3 novembre non potrai più consegnare con Deliveroo poiché il tuo contratto non sarà più conforme a legge”*.

In questo caso quindi il recesso è esercitato in palese violazione dei principi di buona fede e correttezza, perché è utilizzato come strumento di coazione della volontà del rider per indurlo – con la esplicita e francamente brutale minaccia della immediata e definitiva risoluzione del rapporto – all'accettazione di condizioni negoziali non conformi a legge (perché, non ci si stanca di ribadirlo, contenute in un accordo collettivo privo di efficacia derogatoria ai sensi dell'art. 47 quater D. Lgs. 81/2015).

In questo senso si richiama il decreto del Tribunale di Palermo del 12.4.2021, prodotto dalle OOSS opposte, che, su vicenda in fatto analoga, ha osservato: *“Benchè la clausola contrattuale sembri prevedere la libera recedibilità dal contratto per entrambe le parti, deve tuttavia richiamarsi quanto disposto dal primo comma dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015”* e *“Deve quindi ritenersi che la clausola di recesso citata non possa essere interpretata come di recedibilità ad nutum, dovendosi necessariamente richiedere, per la risoluzione del rapporto ante tempus, che questa sia quanto meno conforme a principi di correttezza e buona fede. Occorre dunque chiedersi se la causa addotta dalla resistente risponda a tali requisiti.*

*Già in tempi risalenti la Suprema Corte aveva affermato che “Il contratto collettivo di lavoro (postcorporativo e di natura privatistica) - che è un contratto aperto all'adesione di soggetti non iscritti alle associazioni stipulanti – deve essere osservato dal datore di lavoro, iscritto all'associazione imprenditoriale contraente, anche nei confronti del dipendente non iscritto al sindacato dei lavoratori stipulante, ove tale lavoratore, indipendentemente dalla sua iscrizione al sindacato sottoscrittore, manifesti la volontà di aderire al contratto collettivo con la richiesta che il contratto di lavoro individuale si conformi alla disciplina concordata dalle contrapposte associazioni di categoria.”* (così Cassazione civile, sez. lav. , 09/09/1982 , n. 4860).

*In sostanza, dunque, i contratti collettivi di lavoro non dichiarati efficaci "erga omnes", in quanto costituiscono atti di natura negoziale e privatistica, si applicano esclusivamente ai rapporti individuali intercorrenti tra soggetti che siano entrambi iscritti alle associazioni stipulanti.*

*Non esiste quindi nel nostro ordinamento “un principio di inscindibilità tra iscrizione a una associazione datoriale e contratto collettivo applicabile. Tale conclusione, che comporterebbe una limitazione della libertà, per le parti del rapporto, di individuare il contratto collettivo più adatto al tipo di assetto aziendale, non trova alcun supporto nel dato legislativo che solo limita la scelta*

*della iscrizione all'organizzazione datoriale, ma che, sicuramente, non comporta, per una sorta di automatismo, la esclusiva applicazione dei contratti collettivi stipulati dalla organizzazione sindacale, alla quale per il predetto divieto abbia dovuto iscriversi l'azienda” (così Cassazione civile sez. lav., 14/05/2003, n.7465).*

*Ne deriva quindi, da un lato, che “Il datore di lavoro non ha alcun obbligo di applicazione diretta al rapporto della contrattazione collettiva di settore; ne con segue che, quando l'attività può essere disciplinata da diversi contratti collettivi, potrà scegliere a quale aderire in base alla propria convenienza.” (Tribunale , Roma , sez. lav. , 18/01/2017 , n. 370) e, d'altro lato, che – in applicazione del principio di libertà sindacale – “la stessa efficacia non può essere estesa ai lavoratori i quali, aderendo a un'organizzazione sindacale diversa da quella che ha stipulato l'accordo aziendale, ne condividano l'esplicito dissenso.” (così Cassazione civile , sez. lav. , 28/05/2004 , n. 10353).*

*Emerge dunque chiaramente che l'ordinamento riconosce e tutela la volontà individuale del lavoratore di dissentire dall'applicazione di quella disciplina, in quanto ritenuta peggiorativa di altra e diversa disciplina che potrebbe essere ritenuta applicabile nella stessa azienda in cui il lavoratore è impiegato (cfr. in termini anche Cassazione civile , sez. lav. , 14/07/2014 , n. 16089).*

*Facendo applicazione dei richiamati principi al caso di specie, deve quindi affermarsi che la risoluzione del contratto in essere non era “necessitata” e che la mancata prosecuzione del rapporto con il ricorrente concreti una palese discriminazione per motivi sindacali, dovendosi ritenere del tutto legittimo il rifiuto del lavoratore – che ha esplicitato il proprio dissenso alla nuova regolamentazione – di sottoscrivere un contratto regolamentato da una disciplina concordata con una associazione sindacale diversa da quella di appartenenza”.*

La decisione del primo giudice, che ha affermato l'evidente illegittimità del “tentativo della Deliveroo di subordinare la prosecuzione del contratto con i riders all'accettazione dei termini previsti dal CCNL, a pena di risoluzione del rapporto” e conseguentemente anche l'illegittimità della risoluzione dei rapporti per il rifiuto di adesione, appare quindi corretta e va confermata.

Parimenti antisindacale appare la condotta di Deliveroo, consistente nella violazione degli obblighi di informativa.

La questione non è stata esaminata dal decreto qui opposto ma si ritiene necessario un seppur sommario scrutinio della stessa in quanto le OOSS, nel resistere all'opposizione, hanno espressamente reiterato tutte le domande già proposte nel ricorso introduttivo della fase sommaria.

Sul punto si osserva che, com'è pacifico, Deliveroo ha proceduto a risoluzione di massa dei rapporti contrattuali in essere con i suoi rider, senza far precedere tale condotta da alcuna procedura di consultazione sindacale e di informativa.

Ciò posto, la ritenuta applicabilità dell'art 2 comma 1 D. Lgs. 81/15 ai rapporti di lavoro dei *riders* comporta l'assoggettamento dei suddetti rapporti *'alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato'*, comprensiva delle norme previste in materia di recesso unilaterale di ciascuna delle parti.

Si ritiene pertanto applicabile anche il regime delle tutele previste dalla l. 223/91, ivi comprese le procedure previste dall'art. 4 della predetta legge per l'ipotesi di licenziamento collettivo che prevedono la comunicazione preventiva per iscritto alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Tale comunicazione è stata pacificamente omessa nei confronti delle organizzazioni ricorrenti (e anche di tutte le altre, a quanto consta), di tal che, anche sotto questo profilo, la condotta di Deliveroo appare lesiva delle prerogative sindacali.

Le considerazioni fin qui svolte portano ad affermare, conformemente a quanto ritenuto dal primo giudice, l'antisindacalità della condotta della società opponente come sopra descritta.

Pertanto l'opposizione proposta da Deliveroo deve essere respinta.

Le spese del presente grado di giudizio seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo, sulla base dei parametri di cui al DM 147/2022, applicabile *ratione temporis*, valori medi per ogni fase.

### **P.Q.M.**

Il Giudice del Tribunale di Bologna, in funzione di Giudice del Lavoro, ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo:

- 1) Dichiarata cessata la materia del contendere limitatamente alle domande inerenti la posizione individuale di ██████████ ██████████;
- 2) Respinge per il resto l'opposizione;
- 3) Condanna parte opponente alla rifusione in favore dello OOSS opposte delle spese processuali, liquidate in €. 11.327,00 per compensi oltre rimborso spese generali, iva e CPA come per legge, disponendo la distrazione di dette spese in favore dei procuratori dichiaratisi antistatari.

Bologna il 12/01/2023

Il Giudice  
Chiara Zompì