

*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 5 settembre 2022, n. 29*

Se, nel 2020, era stata l'emergenza legata al COVID-19 a portare nelle aule dei tribunali il tema della salute e sicurezza del lavoro tramite piattaforma digitale (cfr. Trib. Lav. Firenze 1° aprile 2020; Trib. Lav. Bologna, 14 aprile 2020, entrambe consultabili in [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it), per un commento si veda [E. Dagnino, DPI e lavoro da piattaforma: i primi effetti della disciplina sui rider?](#), [Bollettino ADAPT 20 aprile 2020, n. 16](#))), questa estate la questione è tornata al vaglio della giurisprudenza a seguito dell'emergenza legata all'anomala ondata di calore che ha interessato il Paese nei giorni appena trascorsi. Anche in questo caso, infatti, i rider si sono rivelati essere lavoratori particolarmente a rischio e, in quanto tali, si sono rivolti al Giudice del lavoro per ottenere la fornitura, a carico del committente, di misure di protezione della propria salute.

In particolare, con due recenti ordinanze ex art. 700 c.p.c., che hanno interessato due note società di *food delivery*, **il Tribunale di Palermo si è espresso sul diritto del rider a ricevere dalla impresa committente opportune misure di sicurezza per fronteggiare le alte temperature cui il lavoratore è esposto durante il periodo estivo nell'esecuzione della prestazione lavorativa e prevenire i relativi rischi per la propria salute**. Dopo aver accertato la sussistenza del *fumus boni iuris* (ovvero la «probabile esistenza del diritto fatto valere») e del *periculum in mora* (ovvero «il pregiudizio grave ed irreparabile», «non ristorabile per equivalente») che «il ricorrente subirebbe nelle more del giudizio ordinario» e che, ai sensi dell'art. 2697 c.c., deve essere dimostrato dalla parte ricorrente tramite prova concreta), condizioni essenziali nel tipo di procedimenti che qui ci interessa, **il Giudice, in entrambi i casi, ha accolto la domanda cautelare dei ricorrenti e condannato le società convenute ad approntare idonee misure di sicurezza a favore del rider per l'intera durata della stagione estiva (cioè sino alla data del 23 settembre 2022)**. Discendendo, tale ultimo obbligo, dalla applicazione al rapporto di lavoro delle previsioni di cui all'art. 2087 c.c. e al d. lgs. n. 81/2008 (Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro), in entrambi i procedimenti, l'organo giudicante ha preliminarmente preso in esame (sebbene sommariamente) la questione qualificatoria,

pronunciandosi sulla natura del rapporto di lavoro intercorso tra l'impresa e il rider al fine di comprendere se quest'ultimo rientrasse nell'ambito di applicazione delle citate disposizioni.

Nello specifico, con **pronuncia del 3 agosto 2022**, il **Giudice palermitano**, ravvisando nel **rapporto di lavoro del rider gli elementi della collaborazione organizzata dal committente ex art. 2, d. lgs. n. 81/2015**, ai sensi del quale alla collaborazione si applica la disciplina del lavoro subordinato, **sancisce l'operatività**, anche nel caso posto alla sua attenzione, **dell'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro «il generico obbligo di tutela dell'integrità psico fisica del lavoratore»**. Infatti, per il Tribunale di Palermo, **l'art. 2087 c.c. si «qualifica alla stregua di una norma di chiusura del sistema antinfortunistico estensibile a situazioni ed ipotesi non ancora espressamente considerate e valutate dal legislatore al momento della sua formulazione**, imponendo all'imprenditore l'obbligo di tutelare l'integrità fisiopsichica dei dipendenti con l'adozione, fra l'altro, di misure atte, secondo le comuni tecniche di sicurezza, a preservare il lavoratore dalla sua lesione nell'ambiente». In particolare, l'organo giudicante, che richiama la ben nota pronuncia della Corte di Cassazione in materia (cfr. Cass. n. 1663/2020), considera la **collaborazione organizzata dal committente**, e quindi, come si è detto, destinataria delle misure di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c., **in quanto «il rapporto lavorativo dei riders» risulta gestito da un «sistema organizzato e definito da un algoritmo (...) che esercita un controllo pervasivo sull'attività lavorativa e consente, mediante il monitoraggio esercitato attraverso la connessione agli operatori geolocalizzati, di verificare tempi e modi delle singole prestazioni, tanto da poter selezionare, tra i riders, quelli più produttivi (e affidabili), collocarli in una graduatoria di meritevolezza e sceglierli in base alle prestazioni rese e confrontate con quelle degli altri riders»**.

Conseguentemente, secondo il Tribunale, **ai sensi dell'art. 2087 c.c., l'impresa committente è tenuta a adottare le «misure preventive e protettive» individuate dalla società stessa all'interno degli allegati al documento contrattuale nonché indicate dall'INAIL nel Progetto Worklimate del 2022 e da una "Guida informativa" prodotta negli atti di causa. In particolare, la società aveva riconosciuto quale rischio specifico per il rider il "microclima" e aveva previsto quali misure preventive e protettive da adottare nella stagione estiva «l'introduzione di liquidi (non alcolici) e integratori salini», e l'impiego, in caso di «temperature più alte del normale» della protezione solare**. Tuttavia, essendo contumace nel procedimento, l'impresa non ha potuto dimostrare di aver provveduto, ricorrendone i presupposti, all'applicazione, nel caso concreto, di dette misure.

**Di particolare interesse appare, poi, il passaggio della pronuncia in cui il Giudice palermitano chiarisce che «a voler prescindere dall'applicazione nella specie dell'art. 2 d.lgs. 81/15 (...) trova sicura applicazione nel caso in esame anche l'art. 47 septies del citato decreto»,** applicandosi quest'ultimo, ai sensi dell'art. 47-bis, comma 1, ai «lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali». **Il comma 3 dell'art. 47-septies, come ricorda il Giudice, dispone l'obbligo per il «committente che utilizza la piattaforma anche digitale» di rispettare «a propria cura e spese» il d. lgs. n. 81/2008. Secondo il Tribunale di Palermo, una interpretazione della disposizione coerente con la ratio di quest'ultima deve portare a ritenere che il Testo Unico si applichi per intero, dunque anche con riferimento a quanto disposto dagli artt. 15, 71 e 74 del d. lgs. n. 81/2008.**

Anche in questo caso, dunque, come era già avvenuto nel caso dei procedimenti cautelari del Tribunale di Firenze e del Tribunale di Bologna citati all'inizio, il riconoscimento di specifiche tutele sul piano della salute e sicurezza sul lavoro del rider deriva dalla riconduzione del rapporto di lavoro alla collaborazione etero-organizzata ex art. 2 d. lgs. n. 81/2015. Analogamente al caso del Tribunale di Firenze, poi, nel caso palermitano è stata ricordata, a fini rafforzativi, l'operatività nel caso concreto dell'art. 47-septies del d. lgs. n. 81/2015, di cui il Giudice dà una interpretazione estensiva, prevedendo l'applicazione, a cura e spese del committente, dell'intero corpo normativo del Testo Unico in materia di salute e sicurezza, e non solo della parte destinata ai lavoratori autonomi, come pure una parte della dottrina aveva sostenuto (come già osservato, per il Tribunale di Firenze, in [E. Dagnino, cit.](#)).

**Nel caso del ricorso ex art. 700 c.p.c. del 18 agosto 2022,** il Giudice conferma e richiama, anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c., l'iter motivazionale e le conclusioni cui era giunto il medesimo Tribunale con la precedente pronuncia del 3 agosto. In particolare, nel caso di specie, l'organo giudicante ritiene che, **data la natura etero-organizzata del rapporto di lavoro, la società sia tenuta ad adottare nei confronti del rider le misure preventive e protettive indicate dall'INAIL nel Progetto Workclimate** per la gestione del rischio caldo e nella Guida informativa sopra richiamata, misure che nel caso di specie non sembrano essere state previste nel contratto dalle parti né tanto meno essere state adottate dalla società. Inoltre, il Giudice ravvisa il *periculum in mora* nella seguente considerazione: «la protrazione dello svolgimento dell'attività di lavoro in assenza di misure protettive contro i rischi derivanti dall'esposizione a temperature elevate e ondate di calore (così come illustrati anche nel portale telematico della Protezione Civile del Comune di Palermo), nonché in assenza di adeguata informazione e formazione, potrebbe

esporre il ricorrente, durante il tempo occorrente per una pronuncia di merito, a pregiudizi, anche irreparabili, del diritto alla salute, tenuto conto anche della mancata previsione di una riduzione o sospensione dell'attività nelle ore e giornate più calde». Dunque, il Tribunale di Palermo condanna la società non solo alla consegna di un contenitore termico contenente acqua potabile in misura non inferiore a un litro per ogni ora di esposizione ai raggi solari, dotazione di integratori di sali minerali, crema solare ad alta protezione e di salviette rinfrescanti, ma anche ad effettuare, ai sensi degli artt. 17 e 28 del Testo Unico in materia di salute e sicurezza, una **«specifica valutazione del rischio da esposizione ad ondate di calore e delle conseguenti misure necessarie per la tutela della incolumità del lavoratore e di prevenzione dei rischi lavoratori cui lo stesso è esposto» e a fornire al ricorrente «un'adeguata formazione e informazione» ex artt. 36 e 37 del Testo Unico sui «rischi correlati all'attività di consegna implicante sforzi fisici con esposizione prolungata alle ondate di calore e ai raggi solari resa» dal lavoratore**, mentre esclude l'obbligo per la committente di «comunicare il bollettino di previsione e allarme per la propria città», in quanto «facilmente consultabile dal lavoratore stesso».

### **Federica Capponi**

Assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Economia "Marco Biagi"

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

 @FedericaCapponi