

Universalismo *vs.* selettività della tutela prevenzionistica: brevi spunti sul caso dei *riders***

di Mattia Tornaghi*

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. Il campo di applicazione del Capo V-*bis* del d.lgs. n. 81/2015. – 3. La tutela della salute e della sicurezza dei *riders*. – 4. Segue. Ragioni e direttrici di una proposta di riforma. – 5. Riflessioni conclusive.

1. Premessa

L'emergenza epidemiologica, che ha sconvolto i sistemi socio-economici generando una crisi senza precedenti¹, ha fatto emergere «problemi latenti»² e ha persuaso la dottrina e la giurisprudenza di merito³, chiamata a pronunciarsi sulla

* Mattia Tornaghi è cultore della materia di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Milano. mattia.tornaghi@unimi.it

** Il presente scritto è stato realizzato nell'ambito del progetto “WORKING POOR N.E.E.D.S.: *NEw Equity, Decent work and Skills*”, CUP G24I19002630001, finanziato dal programma PRIN 2017 (Università degli Studi di Udine). Si ringraziano i partecipanti al seminario, tenutosi il 17 novembre 2021 (in prossimità della scadenza dell'assegnato di ricerca conferito all'A. all'interno del predetto progetto) presso l'Università degli Studi di Milano, durante il quale il contributo è stato presentato, e in particolare il discussant, prof. Emanuele Dagnino, per i preziosi spunti di riflessione.

Questo saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della Rivista.

¹ A. PERULLI, *Il lavoro ai tempi della pandemia*, in www.rivistailmulino.it, 1° maggio 2020, secondo il quale l'emergenza sanitaria è risuonata come un «campanello di allarme per le nostre coscienze», ponendo al centro della scena il lavoro meritorio dei medici e di tutto il personale sanitario, ma anche di «chi garantisce la nostra sussistenza quotidiana nei trasporti e nella logistica, nella distribuzione, nei servizi essenziali».

² Così P. MONDA, *Covid-19 e riders: primi sussulti della giurisprudenza di merito*, in “Diritti Lavori Mercati”, 2020, n. 2, p. 376.

³ Trib. Firenze, ord. 5 maggio 2020, a conferma di Trib. Firenze, decr. 1° aprile 2020; Trib. Bologna, ord. 1° luglio 2020, a conferma di Trib. Bologna, decr. 14 aprile 2020, nonché Trib. Bologna, ord. 8 agosto 2020. Sui provvedimenti emessi dal giudice del lavoro monocratico nel giudizio cautelare e dal giudice collegiale in sede di reclamo, si vedano M. BIASI, *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 2020, n. 3, pp. 841-847; S. CARRÀ, *Riders e dispositivi di protezione individuale: le piattaforme devono consegnare guanti e mascherine*, in “Argomenti di diritto del lavoro”, 2020, n. 4, II, pp. 1000-1005; E. DAGNINO, *DPI e lavoro da piattaforma: i primi effetti della disciplina sui rider?*, in “Bollettino ADAPT”, 20 aprile 2020, n. 16; M. DALLACASA, *I lavoratori etero organizzati alla prova dell'emergenza sanitaria Covid-19*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2020, n. 6, pp. 571-577; S. D'ASCOLA, *Sui cicofattorini e gli obblighi di sicurezza nell'emergenza sanitaria*, in “Argomenti di diritto del lavoro”, 2020, n. 5, II, pp. 1267-1276; A. DONINI, *Una prima applicazione del capo V-bis, d.lgs. n. 81/2015 per la tutela della salute dei cicofattorini di fronte all'epidemia di Covid-19*, in “Labor”, 2020, n. 6, pp. 765-785; D. DRAETTA, *Il lavoro autonomo dei riders*

controversa questione inerente alla fornitura dei dispositivi di protezione individuale da parte delle piattaforme committenti, della necessità di indagare le «lacune strutturali»⁴ del nostro ordinamento giuridico, con particolare riferimento alla tutela della salute e della sicurezza dei *riders* e (più in generale) dei lavoratori della *gig economy*⁵.

Com'è stato efficacemente rappresentato, la diffusione del SARS-CoV-2 sull'intero territorio nazionale non «ha fermato le ruote dei ciclo-fattorini»⁶, che hanno continuato a percorrere le strade delle nostre città anche nella fase più acuta della crisi sanitaria (nonostante la sospensione dei servizi di ristorazione).

Con il d.P.C.M. 11 marzo 2020, l'autorità governativa ha infatti consentito – tra le attività di ristorazione – la sola consegna a domicilio «nel rispetto delle norme igienico-sanitarie sia per l'attività di confezionamento che di trasporto» (art. 1, n. 2), volte ad assicurare ai lavoratori «adeguati livelli di protezione» e a coniugare la «prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative»⁷.

ai tempi del Covid-19, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2020, n. 3, II, pp. 473-480; P. MONDA, *Covid-19 e riders*, cit., pp. 375-390; G. MUNICCHI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro dei riders ai tempi del Covid-19*, in www.questionegiustizia.it, 15 maggio 2020; C. SPINELLI, *Le nuove tutele dei riders al taglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, in “Labour & Law Issues”, 2020, n. 1, pp. 87-105.

⁴ Così E. DAGNINO, *L'ambito applicativo delle tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Spunti da una sentenza d'oltremanica tra piattaforme e lavoro precario*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 2021, n. 2, p. 582, il quale esamina le aporie dei sistemi di tutela della salute e della sicurezza di quella platea di lavoratori che si pone al di fuori dell'area del lavoro subordinato, a partire dalla sentenza della sezione amministrativa della High Court of Justice nel caso IWUGB v SSWP and Others, ove l'azione è stata proposta dall'Independent Workers' Union of Great Britain (descritto dall'A. come un «sindacato che rappresenta lavoratori nell'ambito della *gig economy* e del mondo del lavoro precario a basse competenze principalmente svolto da immigrati») direttamente nei confronti dello Stato, per non aver correttamente adempiuto agli obblighi di recepimento delle direttive europee in materia di sicurezza del lavoro (direttiva quadro 89/391/CEE e direttiva 89/656/CEE sui dispositivi di protezione individuale).

⁵ Sui lavoratori della *gig economy*, in un'ottica comparatistica, si vedano, *ex multis*, M. BIASI, *Uno sguardo oltre confine: i “nuovi lavori” della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in “Labour & Law Issues”, 2018, n. 2, C., pp. 1-24; E. DAGNINO, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 2016, n. 1, pp. 137-163; K.G. DAU-SCHMIDT, *The Problem of “Misclassification” or How to Define Who Is an “Employee” under Protective Legislation in the Information Age* (15 marzo 2018), consultabile in <https://ssrn.com/abstract=3143296>; J. PRASSI, *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, 2018; T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in “Lavoro e diritto”, 2017, n. 3-4, pp. 367-405.

⁶ Così M. BIASI, *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, cit., p. 841.

⁷ Si veda, sul punto, il “Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”, sottoscritto con le parti sociali il 14 marzo 2020 e integrato il 24 aprile 2020, che ha prescritto – tra le misure igienico-sanitarie – l'uso di mascherine e altri dispositivi di protezione individuale (guanti, occhiali, tute, cuffie e camici) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie. In base a tale provvedimento, il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti ha condiviso con le associazioni di categoria e le Organizzazioni Sindacali le linee guida applicabili al settore del trasporto e della logistica.

In tale contesto, le problematiche connesse alla pandemia e all’attuazione delle misure igienico-sanitarie nelle singole realtà aziendali⁸ hanno trovato nel lavoro tramite piattaforma un rilevante banco di prova sia per l’assenza di una definizione certa che consenta di ricondurre a unità le diverse forme di lavoro affiorate in tale settore, sia per l’esposizione dei lavoratori a un rischio – quello di contagio da Covid-19 – che si è aggiunto ai rischi derivanti dal progressivo utilizzo delle tecnologie digitali nei modelli di organizzazione del lavoro.

Il primo profilo attiene ai «nuovi modelli economici e del lavoro, indotti dal fenomeno globale della digitalizzazione»⁹, che ha favorito l’emersione di tipologie contrattuali *non-standard*¹⁰, aventi come minimo comune denominatore la «destrutturazione degli elementi fondamentali del lavoro subordinato»¹¹ e la dematerializzazione del luogo di lavoro.

Tra le principali forme di lavoro riconducibili al *platform work* rileva, ai fini della presente analisi, il *work-on-demand via app*, nel quale «i lavoratori, attraverso un’app (accessibile mediante *smartphone*), vengono “canalizzati” verso gli utenti

⁸ Sul rapporto tra diritto emergenziale e sicurezza del lavoro, si vedano M.T. CARINCI, *Obbligo di sicurezza e responsabilità datoriale: il rischio di contagio da Covid-19*, in “Labor”, 2020, n. 4, pp. 385-398; S. DOVERE, P. PASCUCCI, *Covid-19 e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, 2020, n. 166, pp. 373-395; S. GIUBBONI, *Covid-19: obblighi di sicurezza, tutele previdenziali, profili riparatori*, in “WP CSDLLE “Massimo D’Antona”.IT”, 2020, n. 417; M. MARAZZA, *L’art. 2087 c.c. nella pandemia Covid-19 (e oltre)*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2020, n. 2, I, pp. 267-286; G. NATULLO, *Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D’ONGHIA, L. ZOPPOLI (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, Ediesse, 2020, pp. 49-68; P. PASCUCCI, *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nello ius superveniens del d.P.C.M. 22 marzo 2020 e soprattutto del d.l. n. 19/2020*, in “Diritto della Sicurezza sul lavoro”, 2020, n. 1, I, pp. 117-135, e ivi C. LAZZARI, *Per un (più) moderno diritto della salute e della sicurezza sul lavoro: primi spunti di riflessione a partire dall’emergenza da Covid-19*, I, pp. 136-149; P. PASCUCCI, *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra “raccomandazioni” e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale?*, in “Diritto della Sicurezza sul lavoro”, 2019, n. 2, I, pp. 98-121, e ivi L.M. PELUSI, *Tutela della salute dei lavoratori e COVID-19: una prima lettura critica degli obblighi datoriali*, I, pp. 122-137; A. PILEGGI, *Una riflessione sul diritto del lavoro alla prova dell’emergenza epidemiologica*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell’emergenza epidemiologica, “Lavoro e previdenza oggi”*, 2020, spec. pp. 10-11.

⁹ Così C. LAZZARI, *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Prime considerazioni a partire dal «caso Foodora»*, in “Rivista del diritto della sicurezza sociale”, 2018, n. 3, p. 455.

¹⁰ Si vedano, in ordine ai profili della sicurezza del lavoro, A. DELOGU, *Salute, sicurezza e “nuovi” lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell’industria 4.0*, in “Diritto della Sicurezza sul lavoro”, 2018, n. 2, I, pp. 37-77; C. LAZZARI, *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 455-487; F. MALZANI, *Salute e sicurezza dei lavoratori della gig economy*, in P. PASCUCCI (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro. Tutele universali e nuovi strumenti regolativi a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008*, Milano, Franco Angeli, 2019, pp. 45-65.

¹¹ Così P. TULLINI, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell’impresa*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 6, la quale include tra le «questioni non più rinviabili» sollevate dalla digitalizzazione dell’economia e dall’innovazione tecnologica nei rapporti di lavoro anche «l’accresciuta flessibilità della forza lavoro, la dissociazione spazio/tempo nella *smart manufacturing* [...], l’accoglienza dei rischi generati dai sistemi produttivi intelligenti, il rafforzamento del controllo a distanza e della sorveglianza sui lavoratori, la graduale (ma costante) transizione delle professioni del *web* verso le forme di lavoro autonomo o semi-autonomo». Si veda, altresì, C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2015, *passim*.

finali (in genere consumatori) per fornire loro servizi di tipo tradizionale (trasporto, pulizia, consegne)¹².

L'attività dei *riders*, che si colloca nel modello organizzativo testé descritto e che contribuisce a delimitarne il perimetro, consiste nello svolgimento di «mansioni già sperimentate [...], ora modernizzate tramite l'intermediazione di piattaforme»¹³, che favoriscono l'incontro tra domanda e offerta di lavoro stabilendo modalità standardizzate di erogazione del servizio.

Il nodo dell'inquadramento giuridico del lavoro tramite piattaforma e delle conseguenti ambiguità terminologiche¹⁴ si intreccia con quello – ampiamente dibattuto in dottrina alla luce del dettato di cui all'art. 2 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81¹⁵ – relativo alla qualificazione del rapporto di lavoro secondo l'alternativa subordinazione o autonomia e all'individuazione di strumenti di tutela adeguati, in accordo con la «tradizionale – e mai estinta – funzione protettiva del diritto del lavoro»¹⁶.

Il tema, tornato nelle aule di giustizia in seguito al ricorso presentato dai *riders* di Foodora, è stato esaminato dalla Suprema Corte¹⁷ secondo un approccio rimediabile che antepone, al dato formale della qualificazione delle prestazioni (fattispecie), i bisogni di tutela dei lavoratori (effetti)¹⁸. È in tale prospettiva che è stato interpretato l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, secondo il quale la disciplina del lavoro subordinato si applica anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con

¹² Così S. CAFFIO, *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro tramite piattaforme digitali*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2021, n. 4, pp. 339-340. L'altra forma di lavoro digitale descritta dall'A., alla luce dell'ampia definizione di *platform work* fornita da Eurofound, è il *crowdwork*, nel quale «la prestazione lavorativa ha ad oggetto progetti o compiti talvolta anche di piccola entità (*micro-task*) in quanto segmenti (*rectius*, frammenti) di un più articolato processo».

¹³ Così A. ALLAMPRESE, O. BONARDI, *Salute e sicurezza del lavoro nella logistica*, in “Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale”, 2020, n. 3, I, p. 443, che definiscono «ibrida» la figura del *rider*.

¹⁴ R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in “WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT”, 2017, n. 336, pp. 2-8. Sul carattere eterogeneo del lavoro tramite piattaforma, si vedano, *ex multis*, E. GRAMANO, *Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella gig-economy*, in “Argomenti di diritto del lavoro”, 2018, n. 3, I, pp. 730-758; P. TULLINI, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in “Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale”, 2016, n. 4, I, pp. 748-763.

¹⁵ Per un riepilogo del dibattito, si veda A. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2021, pp. 129 ss.

¹⁶ Così B. CARUSO, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 2019, n. 4, p. 1023. Si veda, altresì, A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile*, Padova, CEDAM, 2018, spec. pp. 45-51.

¹⁷ Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 2020, n. 1, p. 145, con nota di A. MARESCA, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*.

¹⁸ M. BIASI, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediabile al lavoro tramite piattaforma digitale*, in “Giurisprudenza italiana”, 2020, n. 7, pp. 1806-1807 e l'ampia dottrina ivi richiamata.

riferimento ai tempi e al luogo di lavoro¹⁹. Per usare le parole del Giudice di legittimità, è la «ingerenza funzionale dell'organizzazione predisposta unilateralmente da chi commissiona la prestazione» a rendere il collaboratore sostanzialmente comparabile a un lavoratore dipendente e a giustificare l'estensione dello statuto (più protettivo) del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate, a prescindere dall'inquadramento della prestazione.

Il secondo profilo critico del lavoro tramite piattaforma, oggetto di indagine da parte dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA)²⁰, si riferisce ai rischi cui i lavoratori sono esposti, in relazione alla flessibilità delle prestazioni, ai ritmi di lavoro e allo stato di costante reperibilità²¹. Ai rischi tipici della mansione svolta, si aggiungono i rischi psico-sociali connessi alla condizione di isolamento insita in tale attività, nonché alle pressioni esercitate dal sistema di valutazione (controllo delle prestazioni attraverso il meccanismo del *rating*) e dall'ampia disponibilità di manodopera. Parimenti non trascurabili sono le conseguenze dello stato di precarietà lavorativa derivante dalla fungibilità e dalla breve durata delle prestazioni²².

Com'è evidente, alcuni dei rischi sopraccitati non sono sconosciuti alla generalità dei lavoratori (si pensi al lavoro agile e alla somministrazione di lavoro), ma a variare (verso l'alto) è la probabilità che si verifichi un infortunio per effetto delle condizioni di lavoro alle quali sono sottoposti coloro che svolgono la propria attività nel settore in esame²³.

Lo scopo del presente scritto è di verificare l'efficacia del sistema prevenzionistico dinanzi alle nuove forme del lavoro reso tramite piattaforma, analizzando il rapporto tra le soluzioni recepite nel d.lgs. n. 81/2015 e la normativa in materia di sicurezza del lavoro (art. 2087 c.c. e d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81) e sostenendo che una selezione delle tutele – in luogo dell'applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato – sia l'unica in grado di fornire una risposta adeguata ai bisogni di tutela dei *riders* (perlomeno di quelli genuinamente autonomi).

¹⁹ Sul testo dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 è intervenuto, come noto, il d.l. n. 101/2019 (convertito dalla l. n. 128/2019), che ha sostituito la parola “esclusivamente” con “prevalentemente”, eliminato la locuzione “anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro” e aggiunto il seguente periodo: “Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”.

²⁰ EU-OSHA, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*, European Risk Observatory Discussion paper, in www.osha.europa.eu/it, spec. pp. 24-28. Si veda, altresì, “Digitalizzazione e salute e sicurezza sul lavoro (SSL). Un programma di ricerca EU-OSHA”, consultabile sul sito istituzionale dell'organismo.

²¹ A. ALLAMPRESE, O. BONARDI, *Salute e sicurezza del lavoro nella logistica*, cit., pp. 436-438.

²² A. PIOVESANA, *Lavoratori precari e sicurezza sul lavoro*, in “Argomenti di diritto del lavoro”, 2019, n. 3, I, pp. 532-536, che individua – tra i tratti di spiccata precarietà del lavoro tramite piattaforma – la «frammentarietà» delle prestazioni e la loro «durata istantanea, sinallagmaticamente connessa ad un micro salario, che genera incertezza di futuro».

²³ Si veda, oltre alla relazione EU-OSHA, S. CAFFIO, *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro tramite piattaforme digitali*, cit., pp. 339-341.

2. Il campo di applicazione del Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015

In seguito al caso Foodora e alle criticità emerse in tema di tutela della salute e della sicurezza dei *riders*, il legislatore ha introdotto, con il d.l. 3 settembre 2019, n. 101 (convertito dalla l. 2 novembre 2019, n. 128), una specifica disciplina finalizzata alla «tutela del lavoro tramite piattaforme digitali».

Tale intervento normativo, consistito nell’inserimento del Capo V-bis all’interno del d.lgs. n. 81/2015, ha inteso stabilire «livelli minimi di tutela» in favore dei *riders* non etero-organizzati (non rientranti, pertanto, nel campo di applicazione dell’art. 2 del medesimo decreto), approntando una «rete minima di sicurezza costituita da un nucleo di diritti sociali fondamentali»²⁴.

L’art. 47-bis, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, dopo aver espressamente escluso dalle tutele contenute negli articoli successivi (da 47-ter a 47-octies)²⁵ le prestazioni di lavoro le cui modalità di esecuzione sono organizzate dalla piattaforma (come si evince dall’*incipit* della disposizione: «Fatto salvo quanto previsto dall’articolo 2, comma 1»), circoscrive il campo di applicazione soggettivo del Capo V-bis 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 [...], attraverso piattaforme anche digitali».

La scelta del legislatore di riservare tale regolamentazione ai soli ciclofattorini incaricati del trasporto di cibo è stata apertamente criticata dalla dottrina²⁶, in ragione dell’esclusione dal regime di protezione in essa delineato dei *crowdworkers* e dei lavoratori che, pur svolgendo attività diverse nell’ambito del *work-on-demand via app* (come il trasporto di persone e i servizi di pulizia o di assistenza alla persona), risultano connotati dalla medesima condizione di debolezza socio-economica. In effetti, è difficile non condividere i dubbi di legittimità costituzionale nei confronti di una norma che assoggetta a trattamenti differenti – la disciplina prevista dal Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015 in favore dei *riders* e quella generale del lavoro autonomo per gli altri lavoratori non etero-organizzati (le cui prestazioni

²⁴ Così M. BIASI, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediale al lavoro tramite piattaforma digitale*, cit., p. 1810.

²⁵ Il Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015 disciplina, unitamente alla tutela assicurativa e prevenzionistica, la forma del contratto di lavoro (con le informazioni da fornire ai lavoratori), il compenso minimo, il divieto di discriminazione e la protezione dei dati personali. Inoltre, viene istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un osservatorio permanente, che «verifica gli effetti delle disposizioni del presente capo e può proporre eventuali revisioni in base all’evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale».

²⁶ M.T. CARINCI, *I contratti in cui è dedotta una attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2020, n. 1, I, pp. 58-59; M.T. CROTTI, *Osservazioni sul regime di tutela applicabile ai “riders” (e agli altri gig workers)*, in “ilgiuslavorista”, 14 novembre 2019; D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2020, n. 1, p. 7; A. LOFFREDO, M. TUFO, *Lavoro e impresa digitale tra norme nazionali ed economia transnazionale*, in “WP CSDLLE “Massimo D’Antona”.IT”, 2019, n. 405, pp. 39-45; R. ROMEI, *I rider in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2020, n. 1, I, pp. 97-100.

sono riconducibili allo schema tipico del contratto d'opera di cui all'art. 2222 c.c. o ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.) – categorie di lavoratori che condividono una comune esigenza di tutela a fronte del ruolo assunto dalla piattaforma nell'erogazione del servizio.

Ad analoghe censure sono stati sottoposti i limiti – di natura oggettiva – inerenti al tipo di veicolo utilizzato e all'ambito territoriale entro il quale deve essere svolta l'attività di consegna. L'effetto è di introdurre un'irragionevole disparità di trattamento in danno dei lavoratori che effettuino le consegne con un veicolo diverso da quelli elencati nell'art. 47, comma 2, lett. a), del d.lgs. n. 285/1992 (si pensi all'ipotesi, pur se eccezionale, del rider che adoperi un autoveicolo a causa delle condizioni atmosferiche avverse)²⁷ o in un ambito estraneo a quello strettamente urbano²⁸.

Nonostante gli apprezzabili tentativi di interpretare estensivamente l'art. 47-bis, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 al fine di salvaguardarne la portata e la capacità discrezionale, è auspicabile un intervento correttivo del legislatore che consenta di applicare in maniera uniforme le tutele concepite per il *platform work*, a prescindere dalle modalità (diversificate, in quanto correlate al mezzo e al luogo) di esecuzione della prestazione.

Non sono mancate le critiche anche nei confronti del comma 2 dell'art. 47-bis, del d.lgs. n. 81/2015²⁹, che definisce piattaforme digitali «i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione».

Tale definizione è apparsa, nel contempo, superflua e contraddittoria: superflua, in quanto inadatta a descrivere le diverse forme di organizzazione del committente³⁰, e contraddittoria, in quanto irrimediabilmente inficiata

²⁷ S. CAFFIO, *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro tramite piattaforme digitali*, cit., pp. 345-347, il quale ipotizza, a carico del lavoratore che adoperi un veicolo diverso da quello abituale, una «traslazione del rischio della inabilità al lavoro e dell'annessa carenza di reddito», a meno di valorizzare la «imputabilità dell'ordine di consegna al committente per conto del quale viene svolto il servizio» (preventivamente informato dell'utilizzo del mezzo). Tale criterio può tornare utile, secondo l'A., anche per risolvere la questione inerente al significato della locuzione «ambito urbano» (che coinciderà con le «aree che il committente copre con il servizio di consegna e rispetto alle quali non può sottrarsi all'obbligo assicurativo»).

²⁸ P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in «Diritto della Sicurezza sul lavoro», 2019, n. 1, I, pp. 44-51, il quale propone di interpretare la «ambigua espressione» di cui all'art. 47-bis, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 in base a un «criterio di prevalenza», estendendo il campo di applicazione del Capo V-bis anche all'attività di consegna svolta eccezionalmente al di fuori di un agglomerato urbano.

²⁹ M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in «Labour & Law Issues», 2019, n. 2, I., pp. 41-47, e ivi E. RAIMONDI, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, pp. 84-88.

³⁰ M.T. CARINCI, *I contratti in cui è dedotta una attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, cit., pp. 58-59, la quale prospetta l'eliminazione della «inutile ed ambigua» definizione di piattaforma digitale che, a seconda dei casi, può costituire «veicolo per l'esercizio da parte del committente del potere direttivo» o «indurre l'eteroorganizzazione del lavoro del lavoratore autonomo» o, ancora, «limitarsi a determinare l'organizzazione del committente senza alcuna interferenza, neppure di fatto, con l'attività del prestatore».

dall'incompatibilità (ontologica, prima ancora che strutturale) tra la determinazione unilaterale delle modalità di esecuzione della prestazione da parte della piattaforma e la fattispecie del lavoro autonomo di cui all'art. 2222 c.c.³¹, con l'esito paradossale – a meno di ridimensionare il valore precettivo della definizione – di applicare ai *riders* etero-organizzati la disciplina del lavoro subordinato *ex art. 2*, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 e ai *riders* etero-diretti (benché formalmente autonomi) la disciplina minima contenuta nel Capo *V-bis* del d.lgs. n. 81/2015³².

Tali considerazioni confermano la necessità di una revisione complessiva dell'art. 47-*bis* del d.lgs. n. 81/2015, volta a eliminare le aporie derivanti dalle limitazioni di cui al comma 1 e dall'incerta definizione di piattaforma digitale prevista dal comma 2, che rischiano di vanificare lo sforzo del legislatore di introdurre garanzie minime in favore dei *riders* autonomi (*rectius*, di assicurare una «protezione economica e normativa ad alcune categorie di lavoratori particolarmente deboli»³³).

3. La tutela della salute e della sicurezza dei riders

L'analisi delle problematiche connesse al campo di applicazione del Capo *V-bis* è propedeutica all'individuazione della platea di destinatari delle misure di prevenzione introdotte con la riforma del 2019, che ha contribuito a ridefinire i margini del debito di sicurezza della piattaforma committente.

La disposizione da cui prendere le mosse è l'art. 47-*septies* del d.lgs. n. 81/2015, che impone ai prestatori di lavoro l'obbligo di copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, attribuendo al committente tutti gli adempimenti previsti dal d.P.R. n. 1124/1965 a carico del

³¹ A. PERULLI, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente. Note al d.lgs. n. 81/2015*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2019, n. 4, III, pp. 171-175, il quale risolve il «rompicapo normativo» fondato sul rapporto tra l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 e il Capo *V-bis* del medesimo decreto, ritenendo gli artt. 47-*bis* ss. applicabili alle prestazioni non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 2, comma 1, in forza della deroga prevista dal comma 2 in favore della contrattazione collettiva. In tale prospettiva, il *rider* avrà diritto alla disciplina del lavoro subordinato, se ricorrono le condizioni di etero-organizzazione della prestazione *ex art. 2*, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, o alla diversa regolamentazione stabilita dalle parti sociali nel rispetto della «disciplina minima di fonte legislativa» contenuta nel Capo *V-bis* del d.lgs. n. 81/2015, che assume carattere «inderogabile» (in quanto sottratta alla disponibilità dell'autonomia collettiva) e «residuale» (in quanto applicabile solo nell'ipotesi in cui non venga in rilievo l'art. 2, comma 1). Si veda, altresì, G. SANTORO PASSARELLI, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in "WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT", 2020, n. 411, pp. 7-10, il quale riconduce alla disciplina di cui all'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 i *riders* etero-organizzati che «provano di svolgere una prestazione continuativa consistente in una serie costante di adempimenti» e alla disciplina contenuta nel Capo *V-bis* del d.lgs. n. 81/2015 i *riders* autonomi che «non sono sempre a disposizione del committente, ma svolgono una serie di incarichi intervallati nel tempo».

³² M. BIASI, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediabile al lavoro tramite piattaforma digitale*, cit., pp. 1810-1811.

³³ Così preambolo del d.l. n. 101/2019.

datore di lavoro (commi 1 e 2). Più discussa è la portata del comma 3, in virtù del quale «Il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1, a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81»³⁴.

Per cogliere il significato di tale «lapidaria formulazione»³⁵, occorre esaminare la disciplina prevista dal d.lgs. n. 81/2008 in favore dei lavoratori autonomi e parasubordinati e stabilire i limiti entro i quali è destinato a operare il generico rinvio contenuto nell'art. 47-*septies*, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015.

Se il legislatore del 2008 ha esteso il campo di applicazione del d.lgs. n. 81/2008 a «tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati» (art. 3, comma 4)³⁶ e ha fornito nell'art. 2, lett. a) una definizione di lavoratore fondata sul requisito sostanziale dell'inserimento dell'attività lavorativa nell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, a prescindere dalla tipologia contrattuale e dal carattere oneroso della prestazione³⁷, non si può negare che le specifiche prescrizioni dettate per il lavoro non subordinato e la conseguente «graduazione delle tutele»³⁸ abbiano ridimensionato la «vocazione universalistica»³⁹ della normativa in materia di sicurezza del lavoro.

In attuazione della clausola contenuta nell'art. 3, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008 («fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo»), il comma 7 limita l'applicazione integrale delle disposizioni del Testo Unico ai soli collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. le cui prestazioni si svolgano nei «luoghi di lavoro del committente».

Con riferimento al lavoro autonomo, l'art. 3, comma 11, del d.lgs. n. 81/2008 opera un rinvio alle disposizioni del Testo Unico applicabili ai prestatori d'opera di cui all'art. 2222 c.c. (artt. 21 e 26), alle quali va aggiunta la specifica

³⁴ Per una prima applicazione dell'art. 47-*septies*, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 in sede giudiziaria, si veda Trib. Firenze, decr. 1° aprile 2020, cit.

³⁵ Così P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro*, cit., p. 48.

³⁶ F. CARINCI, *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Prefazione*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, IPSOA, 2010, pp. LI-LV; M. TIRABOSCHI, *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.Lgs. n. 106/2009)*, Milano, Giuffrè, 2009, pp. 136-141.

³⁷ P. PASCUCCI, *Il campo di applicazione soggettivo e il computo dei lavoratori*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), cit., pp. 101-102; P. PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in "WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT", 2008, n. 73, pp. 30 ss.; C. TIMELLINI, *Il campo di applicazione oggettivo e soggettivo*, in L. GALANTINO (a cura di), *Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, Torino, UTET, 2009, pp. 40-44.

³⁸ Così M. BIASI, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediabile al lavoro tramite piattaforma digitale*, cit., p. 1812.

³⁹ Così S. CAFFIO, *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro tramite piattaforme digitali*, cit., p. 347. Sull'evoluzione del campo di applicazione soggettivo del d.lgs. n. 81/2008 e sulla crisi del principio di universalità delle tutele, si veda A. DELOGU, *La definizione di lavoratore in materia di salute e sicurezza: dall'universalità della tutela ai nuovi bisogni di tutela*, in "Diritto della Sicurezza sul lavoro", 2020, n. 1, I, pp. 61-78.

regolamentazione della sicurezza nei cantieri temporanei o mobili prevista dal Titolo IV⁴⁰.

L'art. 21, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 impone ai lavoratori autonomi di utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III; di munirsi di dispositivi di protezione individuale e di utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al Titolo III; e di munirsi di apposita tessera di riconoscimento (corredata di fotografia e contenente le proprie generalità), qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto. Il successivo comma 2 riconosce ai medesimi soggetti, «relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico», la facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'art. 41 e di partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'art. 37.

L'art. 26 del d.lgs. n. 81/2008 disciplina gli obblighi connessi all'affidamento di lavori, servizi e forniture all'interno dell'azienda o di una singola unità produttiva, nonché «nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima»⁴¹. In tale ipotesi, il datore di lavoro committente è tenuto a verificare l'idoneità tecnico-professionale dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare mediante contratto d'opera; a fornire loro dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività; e a promuovere la cooperazione e il coordinamento tra tutti i soggetti affidatari attraverso l'elaborazione di un unico documento di valutazione dei rischi (DUVRI), che indichi le misure adottate per eliminare o ridurre al minimo i rischi da interferenze.

In tale contesto, è difficile prescindere da un approccio interpretativo che tenga conto, ai fini dell'individuazione della normativa in materia di sicurezza del

⁴⁰ La direttiva 92/57/CEE ha introdotto un nuovo modello organizzativo, fondato sulla ripartizione degli obblighi di sicurezza tra tutti i soggetti coinvolti nella realizzazione dell'opera. Tale modello, recepito nel nostro ordinamento giuridico dal d.lgs. n. 494/1996, è stato confermato dal Titolo IV del d.lgs. n. 81/2008, nel quale la sicurezza è il risultato della collaborazione tra una pluralità di figure professionali: il committente e il responsabile dei lavori, i coordinatori per la sicurezza, i datori di lavoro delle imprese affidatarie ed esecutrici e i lavoratori autonomi.

⁴¹ L'art. 26 del d.lgs. n. 81/2008 ha aggiunto al criterio topografico, fondato sulle locuzioni "all'interno della propria azienda" o "di una singola unità produttiva della stessa", un criterio di tipo funzionale ("nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima"), al fine di estendere l'attività di prevenzione a tutti i lavori funzionalmente collegati all'organizzazione del committente, anche se svolti in un ambiente esterno (appalti esterni o extra-aziendali). In seguito alla circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 24 del 14 novembre 2007, che aveva escluso dal campo di applicazione dell'art. 7 del d.lgs. n. 626/1994 le attività che (pur rientrando nel ciclo produttivo aziendale) si svolgevano in «locali sottratti alla giuridica disponibilità del committente», il d.lgs. n. 106/2009 ha completato la disposizione in esame con una vera e propria clausola di salvaguardia: gli obblighi di sicurezza gravano sul committente «sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo».

lavoro applicabile ai *riders*, della natura del rapporto di lavoro instaurato con la piattaforma committente⁴².

Ai *riders* etero-organizzati si applicherà la disciplina del lavoro subordinato ex art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 (ivi comprese le disposizioni del d.lgs. n. 81/2008), con la sola esclusione dei diritti ontologicamente incompatibili. La Suprema Corte ha infatti ammesso, nella citata sentenza n. 1663/2020, che vi possano essere «situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare, che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 c.c.». Il riferimento è con ogni probabilità a quei diritti che, nel presupporre un rapporto di lavoro subordinato, non potrebbero essere fatti valere da un lavoratore autonomo⁴³. Si pensi alla disciplina sui licenziamenti⁴⁴ e a quella inerente all'esercizio del potere direttivo e disciplinare⁴⁵. Non è chiaro se tali diritti possano estendersi integralmente alle collaborazioni etero-organizzate, ma appare indubbia la compatibilità delle misure di prevenzione plasmate dal legislatore sull'archetipo del lavoro subordinato (ma estese a tutti coloro che svolgono un'attività lavorativa nell'ambito di un'organizzazione datoriale, con o senza vincolo di subordinazione) con un rapporto che è ad esso sostanzialmente comparabile, in quanto organizzato (nelle concrete modalità di esecuzione della prestazione) dalla piattaforma committente⁴⁶.

⁴² Nello stesso senso, S. CAFFIO, *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro tramite piattaforme digitali*, cit., pp. 347-349. Si vedano, altresì, A. ALLAMPRESE, O. BONARDI, *Salute e sicurezza del lavoro nella logistica*, cit., pp. 443-447; A. DELOGU, *Salute, sicurezza e "nuovi" lavori*, cit., spec. pp. 69-70.

⁴³ M. BIASI, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediabile al lavoro tramite piattaforma digitale*, cit., pp. 1809-1810. Sulla contraddittorietà della sentenza n. 1663/2020, nella parte in cui esclude la possibilità di selezionare la disciplina applicabile alle collaborazioni etero-organizzate, salvo ammettere la sussistenza di diritti ontologicamente incompatibili con un rapporto di lavoro autonomo, si veda A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in "WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT", 2020, n. 410; *contra* F. MARTELLONI, *Le collaborazioni etero-organizzate al vaglio della Cassazione: un allargamento del raggio d'azione della tutela giuslavoristica*, in "Lavoro Diritti Europa", 2020, n. 1, secondo il quale la contraddizione è solo apparente, alludendo l'avverbio "ontologicamente" alla necessità di escludere gli elementi della subordinazione (come il vincolo di obbedienza) inconciliabili con la natura genuinamente autonoma della collaborazione. Al riguardo, G.A. RECCHIA, *La Cassazione "consegna" ai riders la collaborazione eterorganizzata*, in "Il lavoro nella giurisprudenza", 2020, n. 3, pp. 245-256 propone di contenere il più possibile le disposizioni del lavoro subordinato relative a poteri dei quali la piattaforma è priva, mentre «nulla può limitare l'applicazione delle regole del lavoro subordinato che modellano le relazioni tra la parti in materia di sicurezza, retribuzione, obblighi del lavoratore, orario, ferie, riposi, divieti di discriminazione, libertà di organizzazione e attività sindacale ed anche di recesso dal rapporto».

⁴⁴ M.T. CARINCI, *I contratti in cui è dedotta una attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, cit., pp. 55-58; L. DI PAOLA, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni ex art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015, comprende anche quella sui licenziamenti?*, in "ilgiuslavorista", 2 marzo 2020.

⁴⁵ F. CARINCI, *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, in "WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT", 2020, n. 414, pp. 11-13; P. ICHINO, *La stretta giurisprudenziale e legislativa sulle collaborazioni continuative*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2020, n. 1, II, pp. 90-91.

⁴⁶ Del resto, già App. Torino, 4 febbraio 2019, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2019, n. 2, II, p. 340, con note di M.T. CARINCI, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, e di R. DEL PUNTA, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*,

Più complessa è l'individuazione della disciplina applicabile ai collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c., che svolgano la propria prestazione in luoghi sottratti alla disponibilità giuridica del committente, e ai *riders* che abbiano stipulato con la piattaforma un contratto d'opera *ex art.* 2222 c.c. o un (atipico) rapporto di lavoro autonomo occasionale.

Il tenore dell'art. 47-*septies*, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 (e il generico rinvio al d.lgs. n. 81/2008 in esso contenuto) ha dato luogo a due interpretazioni che divergono tanto nei presupposti quanto negli effetti.

La *ratio* della riforma del 2019 ha indotto una parte della dottrina ad assimilare (in punto di sicurezza) i *riders* autonomi ai lavoratori dipendenti, sostenendo che il legislatore intendesse disporre in favore dei primi l'estensione delle tutele previste dal Testo Unico per il lavoro subordinato⁴⁷. La tesi in esame si fonda, oltre che sul dato letterale costituito dalla mancata introduzione di «regimi derogatori rispetto all'applicazione integrale del d.lgs. n. 81/2008» o di «limitazioni derivanti dallo svolgimento nei locali del committente»⁴⁸, su argomentazioni di carattere sistematico: una diversa e più restrittiva interpretazione avrebbe come

dopo aver ricondotto le prestazioni dei *riders* di Foodora nell'alveo dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 (che individuerebbe, secondo il Giudice di seconde cure, un *tertium genus* «che si viene a porre tra il rapporto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 c.c. e la collaborazione come prevista dall'articolo 409 n. 3 c.p.c., evidentemente per garantire una maggiore tutela alle nuove fattispecie di lavoro che, a seguito della evoluzione e della relativa introduzione sempre più accelerata delle recenti tecnologie, si stanno sviluppando»), aveva incluso tra le tutele del lavoro subordinato applicabili alle collaborazioni etero-organizzate quelle riguardanti «sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita (quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza». Sulla qualificazione delle prestazioni dei *riders*, si veda, oltre a Trib. Torino 7 maggio 2018, in “Argomenti di diritto del lavoro”, 2018, n. 4-5, II, p. 1220, con nota di M. BIASI, *Il Tribunale di Torino e la qualificazione dei riders di Foodora*, e Trib. Milano, 10 settembre 2018, in “Argomenti di diritto del lavoro”, 2019, n. 1, II, p. 151, con nota di E. DAGNINO, *Ancora ostacoli sulla “via giurisprudenziale” alla protezione dei lavoratori della gig economy in Italia*, Trib. Palermo, 24 novembre 2020, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2020, n. 4, II, p. 802, con note di P. ALBI, *La subordinazione algoritmica nell'impresa piattaforma*, e di V. NUZZO, *Sulla subordinazione dei rider: un'innovativa pronuncia del Tribunale di Palermo*. Secondo il Giudice siciliano, è l'integrazione dell'attività lavorativa nell'organizzazione datoriale, unitamente all'esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare attraverso appositi sistemi algoritmici gestiti dalla piattaforma (nel caso di specie, Foodinho), a far emergere la natura subordinata del rapporto di lavoro del *rider* ricorrente, privato di un'effettiva libertà di scelta circa l'*an* ed il *quando* della prestazione: «l'organizzazione del lavoro operata in modo esclusivo dalla parte convenuta sulla piattaforma digitale nella propria disponibilità si traduce [...] anche nella messa a disposizione del datore di lavoro da parte del lavoratore delle proprie energie lavorative per consistenti periodi temporali (peraltro non retribuiti) e nell'esercizio da parte della convenuta di poteri di direzione e controllo, oltre che di natura latamente disciplinare, che costituiscono elementi costitutivi della fattispecie del lavoro subordinato *ex art.* 2094 c.c.». Sull'evoluzione normativa e giurisprudenziale in tema di lavoro digitale, si veda M. BIASI, *Lavoro digitale* (voce), in “Digesto delle discipline privatistiche Sezione Commerciale”, Aggiornamento, IX, Torino, Utet Giuridica, 2022, in corso di pubblicazione.

⁴⁷ M. CORTI, A. SARTORI, *Il decreto sui “riders”*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2020, n. 1, III, pp. 16-20; A. PERULLI, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”*, cit., pp. 64-73.

⁴⁸ Così A. ROTA, *La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019*, in “Labour & Law Issues”, 2020, n. 1, p. 78, la quale include tra gli argomenti a sostegno della «esegesi conforme alla *ratio legis*» l'assenza nell'art. 47-*septies*, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 di un «giudizio di compatibilità con le specificità del lavoro dei *gig workers* che eseguono consegne di beni avvalendosi dei veicoli indicati dal citato art. 47 *bis*».

diretta conseguenza quella di rendere inutile l'intervento normativo, generando un «vero corto circuito logico-giuridico»⁴⁹ per effetto della strutturale incompatibilità tra l'art. 21, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, che pone a carico dei lavoratori autonomi l'obbligo di munirsi di dispositivi di protezione individuale conformi alla normativa vigente, e l'art. 47-*septies*, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015, che impone al committente il rispetto (a propria cura e spese) del d.lgs. n. 81/2008.

Tuttavia, una simile ricostruzione non può essere condivisa in quanto inconciliabile sia con la differenziazione selettiva delle tutele accolta nel Testo Unico e con la conseguente ripartizione degli obblighi di sicurezza tra datore di lavoro/committente e lavoratori, sia con la natura genuinamente autonoma delle prestazioni di lavoro dei *riders* di cui al Capo V-*bis* del d.lgs. n. 81/2015⁵⁰.

La seconda tesi individua nell'art. 47-*septies*, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 una deroga all'art. 21, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008, nella parte in cui pone a carico dei lavoratori autonomi gli oneri connessi all'esercizio della facoltà di partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro *ex art.* 37 e di beneficiare della sorveglianza sanitaria *ex art.* 41⁵¹. L'effetto è di traslare gli oneri organizzativi ed economici in capo alla piattaforma committente, chiamata a organizzare e sostenere economicamente la formazione e la sorveglianza sanitaria di cui i lavoratori intendano avvalersi⁵².

Tale interpretazione, pienamente coerente con l'attuale struttura del Testo Unico, è preferibile anche alla luce della rilevanza penale della normativa in materia di sicurezza del lavoro, che impone il rispetto del principio di legalità e del divieto di analogia *in malam partem* enunciati all'art. 25 Cost.: l'estensione ai *riders* autonomi delle tutele previste dal d.lgs. n. 81/2008 in favore dei lavoratori subordinati comporterebbe un inevitabile (e improprio) ampliamento della sfera di responsabilità del committente, che non trova riscontro né nella lettera della legge né nell'apparato sanzionatorio (su cui il legislatore del 2019 non è intervenuto).

Se i limiti insiti nell'attività ermeneutica non consentono di inoltrarsi in zone inesplorate sino al punto di ritenere le tutele del d.lgs. n. 81/2008 integralmente applicabili ai *riders* autonomi, si potrebbe (al più) aderire a quelle tesi intermedie che, valorizzando la locuzione “a proprie spese” contenuta nell'art. 47-*septies*, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015, contemplanò l'obbligo del committente di fornire

⁴⁹ Così A. ALLAMPRESE, O. BONARDI, *Salute e sicurezza del lavoro nella logistica*, cit., p. 447.

⁵⁰ S. CAFFIO, *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro tramite piattaforme digitali*, cit., pp. 349-351 segnala anche la sostanziale inutilità dell'art. 47-*septies*, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 e della locuzione “a propria cura e spese” in esso contenuta, ove si accogliesse la teoria meno restrittiva (che assimila la condizione dei *riders* autonomi a quella dei lavoratori subordinati), alla luce del dettato di cui all'art. 15, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008, secondo il quale gli oneri finanziari derivanti dalle misure generali di tutela non devono in alcun caso gravare sui lavoratori.

⁵¹ A. DELOGU, *Salute, sicurezza e “nuovi” lavori*, cit., pp. 72-73; P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro*, cit., pp. 44-51.

⁵² P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro*, cit., pp. 44-51.

i dispositivi di protezione individuale⁵³ o di verificare la conformità del mezzo utilizzato dal *rider* facendosi carico delle relative spese di manutenzione⁵⁴.

4. *Segue. Ragioni e direttrici di una proposta di riforma*

Dalle considerazioni testé svolte si evince che una soluzione del tutto appagante ai bisogni di tutela dei *riders* autonomi non può essere ricavata *de iure condito*, ma richiede un intervento riformatore del legislatore volto a garantire *standard* di sicurezza uniformi, evitando di incorrere nelle contraddizioni di una «incongrua ed affrettata assimilazione» o di una «irragionevole differenziazione tra i destinatari delle tutele»⁵⁵.

In effetti, le preminenti esigenze di protezione dei *riders* derivanti da una condizione di debolezza socio-economica e dalla discontinuità e frammentazione della prestazione lavorativa, unitamente alle caratteristiche intrinseche dei rapporti instaurati con la piattaforma committente (che sfuggono dai «tradizionali contorni topografici e spaziali»⁵⁶, ossia dalle coordinate di tempo e di luogo tipiche dell'impresa fordista), confermano la necessità di introdurre uno statuto di tutele a misura del *rider*, a prescindere dalla natura giuridica del rapporto di lavoro⁵⁷.

In tale prospettiva, si possono enucleare dal Testo Unico specifiche misure di tutela applicabili *de iure condendo* ai *riders* (subordinati o autonomi) che svolgono la propria attività in un luogo di lavoro inteso (non come mera entità fisica ma) come «insieme delle regole mediante le quali si realizza il progetto produttivo del datore di lavoro o del committente»⁵⁸, in quanto imperniato su una nozione funzionale di organizzazione e sul «nesso [...] fra salute dei lavoratori e processo organizzativo quale fonte potenziale di tutti i rischi»⁵⁹.

Il necessario collegamento tra l'organizzazione del lavoro e l'attività prevenzionistica del datore di lavoro/committente emerge, oltre che dalla misura generale di tutela di cui all'art. 15, comma 1, lett. *b*), del d.lgs. n. 81/2008 (in base alla quale occorre considerare nella programmazione della prevenzione le

⁵³ M. BIASI, *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, cit., pp. 845-847, il quale ritiene il dettato di cui all'art. 47-*septies*, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 coerente con una «interpretazione che consenta di fondare un'autonoma pretesa dei *riders* alla fornitura degli strumenti di protezione dal rischio Covid-19 a spese della piattaforma committente», senza la necessità di assimilare i *riders* autonomi ai lavoratori subordinati o di ricondurre le relative prestazioni nell'alveo dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015.

⁵⁴ P. SARACINI, *Intervento*, in U. CARABELLI, L. FASSINA (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Roma, Ediesse, 2020, pp. 168-171.

⁵⁵ Così M. BIASI, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediale al lavoro tramite piattaforma digitale*, cit., p. 1813.

⁵⁶ Così A. DELOGU, *Salute, sicurezza e "nuovi" lavori*, cit., p. 38.

⁵⁷ F. MALZANI, *Salute e sicurezza dei lavoratori della gig economy*, cit., spec. pp. 51-56.

⁵⁸ Così P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro*, cit., p. 42.

⁵⁹ Così C. LAZZARI, *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 464-465. Si veda, altresì, M. GALLO, *Riders alla prova della sicurezza del lavoro*, in "Guida al lavoro", 2019, n. 40, pp. 12-14.

«condizioni tecniche produttive dell'azienda», i «fattori dell'ambiente» e la «organizzazione del lavoro»), dalle disposizioni relative alla valutazione dei rischi, che deve riguardare «tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori»⁶⁰, e in particolare «quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi»⁶¹ e «quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro» (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008). Il riferimento alle modalità di esecuzione e ai rischi particolari della prestazione consente di includere in tale adempimento sia i rischi derivanti dalle condizioni delle strade, del traffico e atmosferiche, sia i rischi psico-sociali connessi al carattere pervasivo della connessione con la piattaforma.

La valutazione dei rischi, così intesa, è propedeutica all'attuazione degli obblighi informativi e formativi di cui agli artt. 36 e 37 del d.lgs. n. 81/2008, che impongono al datore di lavoro/committente di assicurare ai lavoratori una «adeguata informazione» sui rischi (di carattere generale) connessi all'attività dell'impresa e sui rischi specifici cui sono esposti in relazione all'attività svolta e una «formazione sufficiente ed adeguata», con particolare riferimento ai rischi derivanti dallo svolgimento delle mansioni e alle misure di prevenzione e protezione adottate.

Rientra nel concetto di programmazione, che costituisce uno dei pilastri del sistema prevenzionistico⁶², anche l'obbligo di sorveglianza sanitaria, destinato ad assumere (in ragione del tipo di lavoro eseguito) un ruolo significativo ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei *riders*.

⁶⁰ Con riferimento al rischio di contagio da Covid-19, una parte della dottrina sostiene che la disciplina emergenziale imponga al datore di lavoro l'obbligo di aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, ai sensi dell'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008 («La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata [...] in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori»). Pur trattandosi (in contesti diversi da quelli sanitari) di un rischio biologico generico, tale obbligo troverebbe riscontro, oltre che in una serie di indizi testuali, nell'aggravio di rischio derivante dallo svolgimento della prestazione al di fuori del proprio domicilio e nella necessità di adattare l'organizzazione del lavoro alle misure igienico-sanitarie prescritte dalla pubblica autorità. Si vedano, tra gli altri, G. DE FALCO, *La normativa in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a confronto con l'emergenza epidemiologica da covid-19*, e S. DOVERE, *Covid-19: sicurezza del lavoro e valutazione dei rischi*, entrambi in «Giustizia insieme», 22 aprile 2020; nonché P. TULLINI, *Tutela della salute dei lavoratori e valutazione del rischio biologico: alcune questioni giuridiche*, in «Rivista del diritto della sicurezza sociale», 2020, n. 2, pp. 335-351.

⁶¹ In tema di tutela della salute e della sicurezza dei *riders*, la componente prevalente di lavoratori stranieri risultante dalle più recenti indagini esplorative nel settore del *food delivery* rende centrale il rischio connesso alla provenienza da altri Paesi, che deve essere adeguatamente considerato sia nell'elaborazione del documento di valutazione dei rischi, sia nell'attuazione dell'obbligo di formazione. Del resto, lo stesso legislatore ha evidenziato nell'art. 37 del d.lgs. n. 81/2008 la stretta correlazione tra le «conoscenze linguistiche» dei destinatari e l'attività formativa, che deve avvenire «previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo» (commi 1 e 13).

⁶² Cfr., oltre all'art. 15, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 81/2008, la direttiva quadro 89/391/CEE, che annovera tra i principi generali di prevenzione di cui all'art. 6, par. 2, lett. g) «programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro». Si veda, sul punto, F. MALZANI, *Salute e sicurezza dei lavoratori della gig economy*, cit., pp. 60-62.

Completano il quadro delle misure di tutela in favore dei *riders* la fornitura dei dispositivi di protezione individuale (artt. 74 ss. del d.lgs. n. 81/2008) e la verifica della conformità dei mezzi utilizzati dai lavoratori (artt. 69 ss. del d.lgs. n. 81/2008), già riconducibili *de iure condito* al controverso dettato di cui all'art. 47-*septies*, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015.

Un esempio in tal senso viene dalle «politiche pubbliche di intervento nel mercato del lavoro [...] veicolate anche attraverso esperienze di rinnovata concertazione territoriale»⁶³, come la Carta di Bologna (“Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano”), sottoscritta con le Organizzazioni Sindacali e alcune piattaforme digitali il 31 maggio 2018, il cui art. 6 prevede, «indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto», l’obbligo della piattaforma di adottare ogni misura idonea al fine di valutare, prevenire e ridurre i rischi; di sottoscrivere (con oneri a proprio carico) un’assicurazione che copra i lavoratori dal rischio di infortuni e malattie sul lavoro e dal rischio di danni per eventuali sinistri stradali; di fornire idonei strumenti e dispositivi di sicurezza obbligatori e di rimborsare (in tutto o in parte) le spese di manutenzione degli strumenti funzionali all’esecuzione della prestazione.

Anche la proposta di legge presentata dalla Regione Lazio nell’estate 2018 (n. 9858 del 15 giugno 2018)⁶⁴ prescrive, in tema di tutela della salute e della sicurezza dei *riders*, l’adozione da parte della piattaforma delle misure necessarie a tutelare la salute psico-fisica dei lavoratori, l’erogazione di una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza (in particolare, sui rischi e danni derivanti dall’esercizio della prestazione e sulle relative procedure di prevenzione e protezione), nonché la fornitura di dispositivi di protezione conformi alla normativa vigente e la manutenzione dei mezzi di lavoro, in relazione all’attività di servizio svolta (art. 3). A ciò si aggiungono la tutela assistenziale e previdenziale (art. 4) e l’obbligo di informazione sui rischi generali e sui rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione dell’attività di servizio e sugli strumenti di protezione assegnati (art. 6).

Sul piano della responsabilità sociale d’impresa, merita di essere menzionata la “Carta dei Valori del food delivery” del 29 giugno 2018, attraverso la quale Foodora, Foodracers, Moovenda e Prestofood si impegnano a garantire ai lavoratori (che stipulano con la piattaforma un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa) la copertura assicurativa e previdenziale, un’adeguata informazione sulle tematiche relative alla sicurezza sul lavoro (attivando corsi *online* per i rischi generali) e la fornitura dei dispositivi di protezione individuale (casco, luci di posizione, giacca/maglietta ad alta visibilità e zaino termico catarifrangente).

Ancor più significativo è il recente “Protocollo in materia di salute e sicurezza sul lavoro”, adottato da Uber Eats Italy in costanza della misura di

⁶³ Così F. MALZANI, *Salute e sicurezza dei lavoratori della gig economy*, cit., p. 55.

⁶⁴ Tale proposta di legge è stata approvata dal Consiglio Regionale il 12 aprile 2019 (BUR n. 31 del 16 aprile 2019).

prevenzione dell'amministrazione giudiziaria di cui all'art. 34 del d.lgs. n. 159/2011⁶⁵, che individua «linee guida, standard operativi, presidi di controllo e attività volte a garantire i più elevati livelli nel settore del food delivery in termini di salute, sicurezza, garanzie e benessere»⁶⁶ dei corrieri.

Tali attività comprendono: a) la fornitura dei dispositivi di protezione individuale (caschi di sicurezza, indumento ad alta visibilità, giacche e pantaloni antipioggia, supporto impermeabile per *smartphone*, luci da applicare sulle biciclette e fasce catarifrangenti) e dell'equipaggiamento protettivo anti-Covid; b) l'introduzione nell'*app* di un tasto di emergenza utilizzabile in caso di problemi di sicurezza; c) l'erogazione di corsi di formazione dedicati alla salute e sicurezza sul lavoro, alla sicurezza stradale e all'igiene alimentare; d) l'organizzazione di una campagna di sensibilizzazione (con invio di avvisi, comunicazioni e *reminder* periodici) in materia di salute e sicurezza.

Di rilievo è l'ulteriore previsione inerente all'accertamento dell'effettivo e corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale «attraverso attività di controllo in tempo reale costituite da verifiche in *app* tramite selfie del rider» e alla verifica dell'idoneità dei veicoli utilizzati per le consegne con un «sistema di controlli in fase di *onboarding*»⁶⁷.

Il Protocollo, che è parte integrante del modello di organizzazione e gestione previsto dal d.lgs. n. 231/2001 e che si propone di realizzare (nelle intenzioni della società posta in amministrazione giudiziaria) una rete di protezione sociale in favore dei *riders*, suscita interesse perché muove nell'auspicata direzione dell'applicazione selettiva delle tutele e perché può costituire per tutto il settore del *food delivery* un modello virtuoso di rafforzamento dei diritti dei lavoratori.

5. *Riflessioni conclusive*

Dalla presente analisi emerge la perdurante rilevanza della qualificazione del rapporto di lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei *riders*, giusta la graduazione delle tutele che contraddistingue il quadro normativo vigente⁶⁸.

⁶⁵ L'applicazione della misura dell'amministrazione giudiziaria è stata disposta con decreto del 27 maggio 2020 dal Tribunale di Milano – Sezione Autonoma Misure di Prevenzione nei confronti della società Uber Italy Srl, in relazione al delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro previsto dall'art. 603-*bis* c.p. La revoca è intervenuta con decreto del 3 marzo 2021. Si vedano, tra i primi commenti, G. CASSANO, *Uber e il caporalato digitale: lo "smascheramento" dell'algoritmo delle piattaforme*, in "Labor", 2020, n. 5, pp. 651-665; E. D'AVINO, *La tutela dei lavoratori irregolari nelle aziende sottoposte ad amministrazione giudiziaria a partire dal "decreto Uber"*, in "Diritti Lavori Mercati", 2020, n. 3, pp. 643-664.

⁶⁶ Così comunicato stampa del 10 febbraio 2021.

⁶⁷ A tal fine, la piattaforma committente richiede ai *riders* che effettuano le consegne tramite veicoli a motore la patente di guida e un valido certificato di assicurazione, mentre per i *riders* che utilizzano la bicicletta è sufficiente una dichiarazione di idoneità del mezzo rispetto alla normativa vigente.

⁶⁸ Dello stesso avviso è A. DELOGU, *Salute, sicurezza e "nuovi" lavori*, cit., pp. 76-77.

Se l'approccio rimediabile adottato dalla Suprema Corte ha prodotto un ampliamento dell'area dell'etero-organizzazione e del «raggio d'azione della tutela giuslavoristica»⁶⁹ a scapito della subordinazione⁷⁰, la riforma del 2019 si è dimostrata inidonea a rispondere agli indifferibili bisogni di tutela dei *riders* autonomi (i.e. non etero-organizzati *ex art.* 2 del d.lgs. n. 81/2015), disattesi da una formulazione delle norme a volte ambigua (si pensi all'individuazione del campo di applicazione del Capo V-*bis* del d.lgs. n. 81/2015) e altre volte contraddittoria (si pensi alla definizione di piattaforma digitale), oltre che viziata da un'insufficiente ponderazione dei principi (universalismo *vs.* selettività delle tutele⁷¹) che permeano la normativa in materia di sicurezza del lavoro. Tali limiti sono affiorati in tutta la loro gravità nella fase più acuta dell'emergenza sanitaria, a fronte della richiesta dei *riders* di ricevere dalle piattaforme committenti i dispositivi di protezione individuale contro il Covid-19.

Per le ragioni esposte nei paragrafi precedenti si ritiene che un'interpretazione estensiva, che assimili i *riders* autonomi ai lavoratori subordinati applicando ai primi le tutele previste dal d.lgs. n. 81/2008 in favore dei secondi, non sia in grado di fornire una valida soluzione alle lacune che affliggono l'attuale assetto regolativo del lavoro tramite piattaforma.

È viceversa auspicabile un intervento riformatore del legislatore volto a soddisfare l'esigenza di sicurezza dei *riders* attraverso uno statuto di tutele (a partire dalla valutazione dei rischi, propedeutica all'attuazione degli obblighi di informazione, formazione, sorveglianza sanitaria e in materia di dispositivi di protezione individuale) che tenga conto delle caratteristiche dell'attività svolta – in regime di subordinazione o di autonomia – nell'ambito di un'organizzazione diversa da quella tradizionale e in un luogo di lavoro dematerializzato.

Pur esulando dal perimetro della presente riflessione, ci si potrebbe in conclusione domandare se le misure di tutela applicabili ai *riders* – che l'attualità del tema e i suoi risvolti pratici hanno elevato a fulcro di indagine – debbano estendersi, nella prospettiva olistica del *decent work*, ad altri lavoratori (come i parasubordinati esterni di cui all'art. 3, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008) connotati dalle medesime condizioni di lavoro e da bisogni di tutela sostanzialmente equivalenti.

Abstract

Le problematiche connesse all'emergenza epidemiologica e all'attuazione delle misure igienico-sanitarie hanno evidenziato le lacune strutturali del nostro ordinamento giuridico, con particolare riferimento alla tutela della salute e della sicurezza dei riders.

⁶⁹ Così M. BIASI, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediabile al lavoro tramite piattaforma digitale*, cit., p. 1809.

⁷⁰ Si veda, però, la successiva Trib. Palermo, 24 novembre 2020, cit.

⁷¹ D'obbligo il rinvio agli studi di G. DAVIDOV, *Setting Labour Law's Coverage: Between Universalism and Selectivity*, in A. PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Padova, CEDAM, 2018, pp. 49-80 e, *amplius*, Id., *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, 2016, *passim*.

Dopo aver ripercorso il dibattito dottrinale e l'elaborazione giurisprudenziale in ordine alla qualificazione del rapporto di lavoro dei riders e aver delimitato il campo di applicazione del Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015, il saggio si sofferma sull'individuazione dei destinatari della riforma del 2019 e delle misure di prevenzione ad essi applicabili, alla ricerca di un ragionevole punto di equilibrio tra la vocazione universalistica della normativa in materia di sicurezza del lavoro e la graduazione delle tutele risultante dal dettato di cui all'art. 3, commi 7 e 11, del d.lgs. n. 81/2008.

Lo scopo del presente contributo è di verificare l'efficacia del sistema prevenzionistico nel lavoro tramite piattaforma, illustrando le ragioni per le quali si ritiene che una soluzione appagante ai bisogni di tutela dei riders (perlomeno di quelli genuinamente autonomi) non possa essere ricavata de iure condito, ma richieda un intervento riformatore del legislatore volto a garantire standard di sicurezza uniformi.

The problems related to Covid emergency and the implementation of sanitation measures highlighted the structural gaps in our legal system, with particular reference to the protection of the health and safety of on-demand riders.

Through the revision of the scholarly debate and the Case-law construction in matter of the classification of the work activity of on-demand riders and through the scrutiny of the scope of application of Chapter V-bis of the Decree No. 81/2015, the essay focuses on the identification of the targets of 2019 reform and of the prevention measures applicable to them, in search of a reasonable balance between the universalistic vocation of the health and safety at work policies the moderation of the protections pursuant to article 3, paragraphs 7 and 11, Decree No. 81/2008.

The goal of this contribution is to verify the effectiveness of the preventive system of platform work, illustrating the reasons why a satisfying solution to the needs of riders (at least those genuinely autonomous) cannot be achieved de iure condito, but it requires a police reform in order to make the uniform safety standards effective.

Parole chiave

Covid-19, emergenza, riders, sicurezza, prevenzione, tutele

Keywords

Covid-19, emergency, riders, safety, prevention system, safeguards