

Rischio climatico, ciclofattorini e nuovi assetti della tutela prevenzionistica. Note a margine di un'ordinanza cautelare del Tribunale di Milano^{**}

di Omar M.A. El Amri*

SOMMARIO: 1. Il caso. – 2. Il rapporto vicario del RLST e l'inammissibilità dell'astreinte: i profili processuali. – 3. Il rischio termico come fattore esogeno strutturalizzato: tra clausola generale dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 e Protocollo quadro d.m. n. 95/2025. – 4. Profili previdenziali e zone grigie del lavoro non etero-organizzato. – 5. Considerazioni conclusive.

1. Il caso

L'ordinanza in commento¹, resa dal Tribunale di Milano in sede cautelare ai sensi degli artt. 700 e 669-*quater* c.p.c. nelle more del giudizio di merito introdotto *ex art. 50, lett. o)*, del d.lgs. n. 81/2008, accoglie parzialmente il ricorso del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST), nei confronti della società resistente, titolare della piattaforma digitale di consegna di beni a domicilio.

La controversia origina dall'esigenza, manifestatasi nel giudizio di merito, di tutelare la salute dei ciclofattorini operanti nei territori di Trapani e Palermo, a fronte delle ondate di calore registrate nell'estate del 2025.

Il ricorrente chiedeva, in via d'urgenza, l'integrazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) ai sensi degli artt. 28 e 29 del d.lgs. n. 81/2008 con specifica considerazione del fattore termico; la fornitura di dispositivi di protezione individuale idonei (cappello con visiera, occhiali con filtri UV, creme solari ad alta protezione, borraccia termica, sali minerali idrosolubili); l'erogazione di un contributo economico per l'acquisto di acqua; nonché la condanna della resistente al pagamento di un'astreinte *ex art. 614-bis* c.p.c.

Il giudice cautelare, accertata la sussistenza del *fumus boni iuris* e del *periculum in mora*, ha confermato il decreto interinale già pronunciato inaudita altera parte in data 9 luglio 2025 e ha disposto, integrandone le statuizioni, le misure richieste, con la sola esclusione dell'astreinte, dichiarata inammissibile in ragione del disposto dell'art. 614-*bis*, comma 5, c.p.c.

* Omar M.A. El Amri è dottorando di ricerca in Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Perugia. omarmoustafaabmed.elamri@dottorandi.unipg.it

** Lo scritto è stato preventivamente sottoposto alla valutazione del Comitato di redazione.

¹ Trib. Milano, sez. lav., 18 agosto 2025, accoglimento parziale n. cronol. 27481/2025 (RG n. 5219/2025), giud. A. Lombardo, in "www.rivistalavoro.it". L'ordinanza conferma, nei limiti delle integrazioni ivi disposte, il decreto *inaudita altera parte* del 9 luglio 2025.

Due profili dell'ordinanza possono qui darsi per acquisiti: la legittimazione del RLST a tutela dei rider etero-organizzati e la riconfigurazione del DVR in chiave inclusiva, ai sensi dell'art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008².

Ad essi si farà pertanto solo cenno, in quanto ci si focalizzerà su profili di ordine sistematico che la pronuncia consente di mettere in luce.

2. Il rapporto vicario del RLST e l'inammissibilità dell'astreinte: i profili processuali

Sotto il profilo processuale, l'ordinanza svolge un'argomentazione articolata che conviene ricondurre ai suoi due momenti essenziali.

Il primo riguarda la legittimazione del RLST a esercitare le competenze del RLS ai sensi dell'art. 50 del d.lgs. n. 81/2008 anche con riferimento ai ciclofattorini formalmente qualificati come autonomi.

La società si è opposta sollevando il problema della rappresentatività, sostenendo che il RLST di Trapani-Palermo era stato nominato dall'Ente Bilaterale Terziario (EBiT), formato seguendo il CCNL Commercio, mentre invece i rider lavorano secondo il CCNL Rider Assodelivery, firmato solo dall'UGL. Il Tribunale ha però respinto questa obiezione, sviluppando due diversi ordini di argomentazioni.

Per un verso, il giudice valorizza la differenza tra il RLST di cui all'art. 47, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, designato nelle sole aziende fino a 15 lavoratori, e quello di cui all'art. 48, che esercita le competenze di cui all'art. 50 in tutte le aziende prive di RLS aziendale.

La duplicazione di figure conduce il Tribunale a escludere l'eccezione di estraneità del RLST in commento dal perimetro di Foodinho s.r.l., trattandosi di realtà produttiva che impiega quarantasei dipendenti, nettamente al di sopra della soglia dimensionale rilevante per l'art. 47, comma 3³.

Per altro verso, il giudice riconosce alla rappresentanza del RLST natura «vicaria» o «surrogatoria» nei confronti dei rider, alla luce della novella di cui all'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, come modificato dal d.l. n. 101/2019, e della giurisprudenza che ne ha esteso l'operatività al lavoro tramite piattaforme digitali⁴.

² Sul punto, già A. STAFFIERI, *Salute e sicurezza sul lavoro: rider e stress da discomfort termico in ambienti outdoor*, in "Labor", 1° novembre 2025.

³ La distinzione tra il RLST di cui all'art. 47, comma 3 (designato nelle sole aziende fino a 15 lavoratori), e quello di cui all'art. 48 (operante in tutte le aziende prive di RLS aziendale) è oggetto di un consolidato indirizzo. Sul punto v. P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Fano, Aras Edizioni, Quaderni di Olympus n. 5, 2017, p. 249 ss.

⁴ Cass. civ., sez. lav., 24 gennaio 2020, n. 1663, in "Massimario di giurisprudenza del lavoro", 2020, numero straordinario, con i contributi raccolti nei *Colloqui giuridici sul lavoro* a cura di A. VALLEBONA, fra cui P. ALBI, E. ALES, M.T. CARINCI, S. CIUCCIOVINO e L. MONTEROSI, V. FERRANTE, L. FIORILLO, A. MARESCA, A. PERULLI, R. PESSI, G. SANTORO-PASSARELLI e L. ZOPPOLI. Più di recente, Cass. civ., sez. lav., 31 ottobre 2025, n. 28772, sull'estensione dello statuto protettivo del lavoro subordinato alle prestazioni rese tramite piattaforma digitale ove l'algoritmo determini tempi e luoghi della prestazione. Cfr. anche App. Torino, sez. lav., 4 febbraio 2019, n. 26, espressamente richiamata dal Tribunale, sull'individuazione del parametro

Tale qualificazione àncora la legittimazione del RLST non tanto al dato formale dell'appartenenza al medesimo tipo contrattuale, quanto alla funzione sostanziale di garanzia della salute e sicurezza dei prestatori.

Si tratta di una lettura che valorizza la dimensione costituzionale dell'art. 9, dell'art. 24, e dell'art. 32 Cost. e che, di riflesso, contribuisce a colmare una lacuna del sistema della rappresentanza sindacale nei nuovi modelli organizzativi⁵.

Il secondo profilo processuale di rilievo concerne l'inammissibilità della richiesta di condanna della resistente al pagamento di un'astreinte ai sensi dell'art. 614-*bis* c.p.c.

Il Tribunale, con motivazione asciutta, ne dichiara l'inammissibilità in forza del comma 5 della disposizione, secondo cui le misure di coercizione indiretta non si applicano alle controversie di lavoro subordinato pubblico o privato e ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 c.p.c.

L'argomentazione, sebbene letterale, solleva un profilo che merita di essere segnalato.

Se, infatti, la disciplina del rapporto di lavoro subordinato è applicabile al rider etero-organizzato in forza del rinvio dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, ne consegue che, per simmetria, anche la disciplina processuale ad esso applicabile dovrebbe seguirne le sorti.

Sicché l'esclusione delle misure di coercizione indiretta, originariamente concepita a tutela del rapporto di lavoro subordinato sull'assunto della preminenza del rimedio ripristinatorio *ex* art. 18 St. lav., finisce per estendersi anche al rider⁶.

3. Il rischio termico come fattore esogeno strutturizzato: tra clausola generale dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 e Protocollo quadro d.m. n. 95/2025

Sotto il profilo sostanziale, l'argomentazione del giudice in punto di *periculum in mora* costituisce il fondamento di un'operazione interpretativa che merita un meditato inquadramento dogmatico.

Il Tribunale qualifica il rischio termico come «fatto notorio e incontestato», sottolineando come la categoria dei *rider* sia «particolarmente esposta, nel periodo estivo, a ondate di calore ed eventi climatici estremi» e che le elevate temperature siano «soggette a progressiva ingravescenza negli anni».

Ne deriva una qualificazione del fenomeno come strutturale e prevedibile, e non come accadimento eccezionale e contingente.

dell'eteroorganizzazione nella turnistica, nelle zone di partenza, nella comunicazione degli indirizzi di consegna e nella predeterminazione dei tempi.

⁵ Sui limiti della rappresentanza sindacale nei nuovi modelli organizzativi v. R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in "WP CSDL E "Massimo D'Antona".IT", n. 336/2017; V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2018, 1, p. 35 ss.; A. ALOISI e V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Roma-Bari, Laterza, 2020.

⁶ Cfr. Cass. civ., sez. lav., 24 gennaio 2020, n. 1663, cit.

Tale qualificazione, ulteriormente corroborata dal richiamo agli studi INAIL e al modello c.d. *worklimate* adottato dal Ministero della Salute, fonda il giudizio di adeguatezza delle misure richieste e ne determina la riconduzione nell'alveo dell'obbligo di sicurezza *ex art.* 2087 c.c. e degli specifici obblighi di valutazione e prevenzione di cui agli artt. 28 e 29 del d.lgs. n. 81/2008.

Su tale qualificazione si ritiene utile proporre alcune considerazioni che muovono dalla riflessione dottrinale sui rischi cosiddetti esogeni⁷.

La categoria dei rischi esogeni, elaborata dalla dottrina prevenzionistica, identifica i fattori di pericolo che, pur originando all'esterno dell'organizzazione aziendale, incidono sulla salute e sicurezza dei lavoratori e sono pertanto oggetto degli obblighi di valutazione e prevenzione gravanti sul datore di lavoro.

Tale categoria, classicamente declinata con riferimento a fattori episodici e contingenti (aggressioni al personale sanitario, eventi meteorologici occasionali), si confronta oggi con un fenomeno, quello del cambiamento climatico, che ne mette in tensione i tratti distintivi.

Il rischio termico, infatti, pur conservando un'origine ambientale e dunque esterna al ciclo produttivo, presenta caratteri di ricorrenza ciclica e prevedibilità *ex ante* che lo allontanano dal modello degli accadimenti contingenti e lo avvicinano, sul piano funzionale, ai rischi tipicamente endogeni dell'organizzazione.

A parere di chi scrive, tale evoluzione consente di proporre una distinzione interna alla categoria dei rischi esogeni, fra rischi esogeni in senso stretto (fattori esterni, episodici e occasionali) e rischi esogeni «strutturalizzati» (fattori esterni che, per ricorrenza e prevedibilità, assumono carattere permanente e si incorporano stabilmente nel ciclo prevenzionistico).

La proposta non implica una riqualificazione della fonte del rischio, che resta ambientale, ma una più puntuale considerazione della sua rilevanza giuridica nell'ambito degli obblighi di sicurezza *ex art.* 2087 c.c. ed *ex art.* 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, che impone la valutazione di «tutti i rischi».

Sotto questo profilo, l'ordinanza in commento offre un primo riscontro applicativo della categoria, sebbene il Tribunale non vi faccia esplicito riferimento.

Tale ricostruzione si pone, del resto, in linea con la più attenta dottrina, che ha ricondotto l'inclusione dei fattori climatici nell'obbligo di valutazione alla clausola generale dell'art. 28 e alla nozione, ormai dilatata, di ambiente di lavoro comprensiva degli spazi esterni all'azienda⁸.

Rispetto a tale fondamento può aggiungersi una precisazione di ordine sistematico.

⁷ Sulla categoria dei rischi esogeni v. L. ANGELINI e C. LAZZARI, *La sicurezza sul lavoro nelle attività svolte all'estero*, in "Diritto della sicurezza sul lavoro", 2019, n. 2, I, p. 73 ss.; P. PASCUCCI, *Le aggressioni al personale sanitario come rischio lavorativo*, *ivi*, 2022, 1, I, p. 49 ss.; in giurisprudenza, Cass. pen., sez. IV, 2 agosto 2024, n. 31665, sul dovere datoriale di valutare i rischi esogeni quando siano «prevedibili, valutabili e mitigabili». In una prospettiva più ampia sul rapporto tra ambiente esterno e ambiente di lavoro, già M. BIAGI, *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Rimini, Maggioli, 1991.

⁸ V. in tal senso S. CAIROLI, *Sulle misure di tutela dei lavoratori per emergenza climatica*, in "AmbienteDiritto.it", 2024, 1, p. 5 ss., che fonda l'obbligo di valutazione del rischio termico sull'art. 28 e sulla rinnovata nozione di ambiente di lavoro.

La definizione di prevenzione di cui all'art. 2, lett. n), del d.lgs. n. 81/2008, nel menzionare «la salute della popolazione» e «l'integrità dell'ambiente esterno», assume tali beni quali oggetto di salvaguardia nello svolgimento dell'attività, secondo un flusso protettivo che muove dall'organizzazione verso l'esterno e non in direzione inversa; sicché essa, di per sé, non pare costituire la base testuale dell'obbligo di valutazione dei rischi climatici, che si coglie con maggiore linearità nella combinata applicazione dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 e dell'art. 2087 c.c., letti alla luce della categoria dei rischi esogeni strutturalizzati⁹.

La precisazione non è di mero ordine tassonomico, ma incide sul piano del fondamento dell'obbligo e, di riflesso, sui criteri di accertamento della relativa responsabilità¹⁰.

Un ulteriore profilo merita di essere svolto. Il Tribunale, nell'imporre l'integrazione del DVR, fa specifico rinvio al modello *workimate*, prima citato, adottato dall'INAIL, dal Ministero della Salute e da plurime ordinanze regionali, ma non richiama il Protocollo quadro per l'adozione delle misure di contenimento dei rischi lavorativi legati alle emergenze climatiche di cui al d.m. n. 95/2025, elaborato congiuntamente dai Ministeri del Lavoro e della Salute, dall'INAIL e dalle parti sociali¹¹.

Il rilievo non può essere considerato una critica vera e propria, giacché il Protocollo non possiede efficacia obbligatoria e pertanto non prevede sanzioni dirette. Tuttavia, invita a rileggere l'ordinanza mettendo in risalto il suo ruolo come primo passo concreto, quantomeno sotto il profilo giudiziario, di un modello di prevenzione che sta prendendo forma anche attraverso disposizioni di *soft law* di diritto amministrativo.

La decisione cerca di riempire quel vuoto di efficacia che il Protocollo da solo non riuscirebbe a superare, dato che la sua applicazione dipende comunque da una vincolatività derivante dall'autonomia collettiva o dalle scelte organizzative delle imprese.

Da tale prospettiva, il Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, in combinato disposto con l'art. 25-*septies* del d.lgs. n. 231/2001, potrebbe rappresentare uno strumento idoneo a tradurre i contenuti

⁹ Per una più ampia prospettiva sulla circolarità tra ambiente interno ed esterno cfr. C. LAZZARI e P. PASCUCI, *La gestione della circolarità dei rischi tra ambiente interno ed esterno all'azienda. Profili giuridici*, in "Diritto della sicurezza sul lavoro", 2023, n. 1, I, p. 35 ss.

¹⁰ Sulla funzione dell'obbligo generale di sicurezza quale norma di chiusura del sistema, nel suo operare in combinato con la clausola generale dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008, v. A. DELOGU, *La funzione dell'obbligo generale di sicurezza sul lavoro. Prima, durante e dopo la pandemia: principi e limiti*, Fano, Aras Edizioni, 2022, passim.

¹¹ D.m. 9 luglio 2025, n. 95, recante il Protocollo quadro per l'adozione delle misure di contenimento dei rischi lavorativi legati alle emergenze climatiche, elaborato congiuntamente da Ministero del Lavoro, Ministero della Salute, INAIL e parti sociali. In tema, T. TREU, *Il diritto del lavoro alla prova dell'emergenza climatica*, "WP CSDL E "Massimo D'Antona".IT", n. 490, 2024, p. 3 ss.; P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, ADAPT University Press, 2018, p. 17 ss.; P. PASCUCI, *Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, in "Lavoro e diritto", 2022, 2, p. 335 ss., al quale si rinvia per i profili di raccordo con il Modello di organizzazione di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 e all'art. 25-*septies* del d.lgs. n. 231/2001.

del Protocollo in obblighi strutturali presidiati da efficacia esimente, attribuendo così al rischio climatico una collocazione stabile nell'organizzazione aziendale.

4. Profili previdenziali e zone grigie del lavoro non etero-organizzato

Una seconda area che l'ordinanza in commento lascia sullo sfondo, e che pure merita una riflessione, riguarda i profili previdenziali e le zone grigie del lavoro non etero-organizzato.

Sotto il primo profilo, la qualificazione del rischio termico come fattore strutturale del rapporto di lavoro impone di interrogarsi sui meccanismi di tutela previdenziale connessi all'evento. Il sistema previdenziale italiano, com'è noto, ha progressivamente esteso la copertura assicurativa INAIL ai collaboratori coordinati e continuativi (art. 5 del d.lgs. n. 38/2000) e, segnatamente, ai lavoratori delle piattaforme digitali (art. 47-*septies*, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015).

Tale estensione opera, tuttavia, ha riguardato i soggetti più che i rischi protetti. La logica della norma è eminentemente assicurativa, e presuppone il verificarsi dell'evento lesivo.

Ne consegue che il sistema, allo stato, non è strutturalmente attrezzato a gestire il rischio termico nelle sue manifestazioni progressive e cumulative, quali la sindrome da stress termico o l'esposizione protratta a temperature elevate, che potrebbero più correttamente essere collocate nell'ambito delle malattie professionali, con conseguente esigenza di aggiornamento delle tabelle di cui al d.l. 10 ottobre 2023 e dei criteri medico-legali per l'accertamento del nesso eziologico¹².

Sul versante della tutela del reddito, il d.l. n. 98/2023, convertito in l. n. 127/2023, ha agevolato l'attivazione del trattamento di integrazione salariale ordinaria in caso di sospensione delle attività per eventi meteo-climatici estremi, già riconosciuta dalla prassi INPS per temperature superiori a 35°C (circ. n. 139/2016; mess. n. 1856/2017).

Questa misura mostra due limiti evidenti. Da un lato riguarda solo il settore edile e quello agricolo, lasciando fuori tutto il lavoro di consegna tramite piattaforme. Per altro verso si applica solo ove vi sia un rapporto di lavoro subordinato, non coprendo i rider autonomi, sia nel caso in cui lo siano genuinamente, sia nel caso in cui la loro prestazione sia etero-organizzata.

Il vuoto di tutela che ne risulta solleva un problema di eguaglianza sostanziale ai sensi dell'art. 3, comma 2, Cost., che potrebbe trovare un primo punto di emersione nell'estensione interpretativa della disciplina di sostegno al reddito alle

¹² Sull'evoluzione del sistema previdenziale in materia di rischio climatico v. circ. INPS n. 139/2016 e mess. INPS n. 1856/2017, con riferimento alle temperature superiori a 35°C ai fini dell'accesso alla CIGO; nonché note INL n. 4639/2021, n. 3783/2022, n. 4753/2022 e n. 5056/2023. In dottrina, S. CAIROLI, *Sulle misure di tutela*, cit., p. 5 ss.

categorie equiparate al lavoro subordinato in forza del rinvio dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, con riferimento agli istituti compatibili con la natura del rapporto.

L'ordinanza in commento risolve la questione dell'applicabilità della disciplina prevenzionistica (in forza del rinvio dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015), ma lascia aperta la più ampia questione delle prestazioni rese in forma genuinamente autonoma e tuttavia caratterizzate da una sostanziale dipendenza economica dalla committente.

Il Tribunale, sul punto, offre un argomento di notevole interesse, laddove rileva che *«la libertà di autodeterminazione lavorativa rischia di tradursi in mera astrazione per quelle categorie di lavoratori, quali i ciclofattorini addetti alle consegne che, pur formalmente inquadrati quale autonomi, risultano caratterizzati da bassa specializzazione e da livelli di compenso, ispirato al sistema del c.d. cottimo misto (cfr. artt. 47-quater d.lgs. n. 81/15 e 11 CCNL Assodelivery e Ugl-Rider), a malapena sufficienti a garantire a sé e al proprio nucleo familiare un'esistenza libera e dignitosa, che di fatto impongono di rendere con continuità la prestazione, anche nei periodi caratterizzati da condizioni climatiche e ambientali avverse»*.

L'argomento, che muove dal nesso tra struttura del compenso e dipendenza economica, mette in luce uno dei nodi più delicati della disciplina di cui al Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015¹³. Sicché, anche prescindendo dal requisito tecnico dell'etero-organizzazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, occorrerebbe interrogarsi non solo su una lettura adeguata dell'art. 21 del d.lgs. n. 81/2008 alla luce dell'art. 2087 c.c., ma anche dell'art. 47-quater del d.lgs. n. 81/2015, che regola la disciplina (residuale) dei compensi percepiti dai riders formalmente autonomi.

In via analogica, poi, il ragionamento potrebbe estendersi, anche a quei rapporti di collaborazione che, pur formalmente autonomi, presentino i tratti della dipendenza economica, anche al di fuori dell'ambito merceologico strettamente connesso all'attività di consegna di beni a domicilio.

La soluzione, dunque, non risiede nella mera estensione analogica "parcellizzata" degli istituti alle diverse categorie di lavoratori, ma nella previsione di un trattamento economico integrativo, che prescinda dal tipo contrattuale e da un "numerus clausus" di settori.

5. Considerazioni conclusive

L'ordinanza del Tribunale di Milano si inserisce in un percorso giurisprudenziale che, pur muovendo da una sede cautelare e dunque non

¹³ Sulla disciplina del Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015 v. P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino, Giappichelli, 2017; M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora. L'attualità del binomio subordinazione-autonomia (e del relativo metodo di indagine) quale alternativa all'affannosa ricerca di inedite categorie*, ADAPT University Press, WP n. 11/2017, con specifico riferimento alla traslazione dell'alea del rischio in capo al lavoratore autonomo economicamente dipendente. Sul versante della salute e sicurezza nella gig economy, v. 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 ss.

vincolante, contribuisce a precisare l'ambito applicativo della disciplina prevenzionistica nei nuovi modelli organizzativi del lavoro.

La pronuncia consolida, in particolare, la legittimazione vicaria del RLST a tutela dei *rider* etero-organizzati e l'integrazione del DVR con la specifica considerazione del fattore termico, profili che hanno già trovato adeguata trattazione nella prima dottrina che si è occupata della decisione.

Essa solleva, altresì, taluni profili di interesse sistematico ulteriore. Sul piano dogmatico, il rischio termico si presta a essere visto come un rischio esogeno ormai stabilizzato nell'organizzazione, secondo la lettura congiunta dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 e dell'art. 2087 c.c. Resta ancora da definire il collegamento tra la pronuncia e il Protocollo quadro d.m. n. 95/2025, anche pensando al Modello di organizzazione previsto dall'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 e al suo possibile effetto esimente. Infine, i nodi relativi alla previdenza e le zone d'ombra del lavoro non etero-organizzato impongono una riflessione, anche in ottica futura, sull'opportunità di estendere le tutele oltre i confini del lavoro subordinato e di quei pochi settori merceologici espressamente previsti dalla legge.

L'ordinanza, dunque, pur nei limiti propri del provvedimento cautelare, costituisce un'occasione preziosa per riflettere sui nuovi assetti della tutela prevenzionistica a fronte dei mutamenti climatici e delle trasformazioni dell'organizzazione produttiva.

L'auspicio è che la giurisprudenza di merito possa fornire indicazioni utili al legislatore per la costruzione di un quadro normativo organico, capace di adattare gli istituti del diritto della sicurezza alle sfide imposte dall'ambiente, nell'orizzonte tracciato dagli artt. 9, 32 e 41, comma 2, Cost.

Abstract

Il contributo analizza l'ordinanza cautelare del Tribunale di Milano del 18 agosto 2025, che ha imposto a una piattaforma di food delivery l'integrazione del documento di valutazione dei rischi con specifica considerazione del rischio termico cui sono esposti i ciclofattorini. Esaminati i profili processuali (la legittimazione vicaria del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e l'inammissibilità dell'astreinte), l'analisi si concentra sulla qualificazione del rischio climatico come fattore esogeno «strutturalizzato», ricondotto alla clausola generale dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 e all'obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c., anche alla luce del Protocollo quadro di cui al d.m. n. 95/2025. Il lavoro mette infine in luce le lacune della tutela previdenziale e le «zone grigie» del lavoro non etero-organizzato, prospettando una lettura costituzionalmente orientata ai sensi degli artt. 3 e 32 Cost.

This essay examines the interim order issued by the Court of Milan on 18 August 2025, which required a food-delivery platform to supplement its risk-assessment document with specific regard to the thermal risk faced by riders. After addressing the procedural issues (the vicarious standing of the territorial workers' safety representative and the inadmissibility of the astreinte), the analysis focuses on the characterisation of climate risk as a 'structuralised' exogenous risk, traced back to the general clause of Article 28 of Legislative Decree no. 81/2008 and to the employer's safety obligation under Article 2087 of the Civil Code, also in the light of the framework Protocol adopted by Ministerial Decree no. 95/2025. The contribution finally highlights the gaps in social-security protection and the 'grey areas' of non-hetero-organised platform work, advocating a constitutionally oriented interpretation pursuant to Articles 3 and 32 of the Italian Constitution.

Parole chiave

Rischio climatico; ciclotattorini; salute e sicurezza sul lavoro; valutazione dei rischi; rischi esogeni; lavoro su piattaforma

Keywords

Climate risk; riders; occupational health and safety; risk assessment; exogenous risks; platform work