



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**La tutela prevenzionistica dei *riders*
nella legge n. 128/2019**

ANNA ROTA
Università di Bologna

vol. 6, no. 1, 2020

ISSN: 2421-2695



La tutela prevenzionistica dei *riders* nella legge n. 128/2019

ANNA ROTA

Università di Bologna

Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro

anna.rota2@unibo.it

ABSTRACT

It is not difficult to verify the centrality that the protection of the health and safety of riders has assumed at national level and almost entirely in foreign legal systems, starting from the organization of the claims movements aimed at contesting the inadequate working conditions set by the platforms operating in the sector of food delivery.

At the end of a bumpy path, first marked by the elaboration of regional legislative proposals, models of co-determination of the working rules by territorial bargaining (such as the Bologna Charter) or of self-determination of guarantees by the companies in the sector (the Charter of Values signed in Milan), the A. reports the approval of Law no. n. 128/2019 which converted (with modifications) the original regulatory framework introduced by Legislative Decree n. 101/2019 (containing measures to protect the workplace and resolve corporate crises). Among the preventive guarantees in favor of self-employed workers who, using specific means of transport, deliver goods in the urban context conveyed by digital platforms, the essay intends to focus on the provision contained in the article 47 *septies*, Legislative Decree no. 81/2015 which attributes to the platform the respect, with charges and expenses at its own, of the Legislative Decree no. 81/2008.

By accessing an alternative reading to that which leads the contribution of the novum essentially to the provisions of art. 21, Legislative Decree no. 81/2008, a more guaranteed interpretation is preferred which appears more consistent with the *ratio legis* of Law no. n. 128/2019 and, as far as we know, in line with some recent European guidelines expressed in the field of prevention/precaution of professional risks. That exegesis appears recently endorsed by the jurisprudence of the work in the context of precautionary

procedures initiated, during the health emergency by SARS - VOC 2, by riders who have carried out activities without receiving suitable protective devices individual.

Keywords: health and safety at workplace; digital platform; riders; urban context; Covid-19 infection.

<http://dx.doi.org/10.6092/issn.2421-2695/11260>

La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019

SOMMARIO: 1. Sulla salute e sicurezza dei riders nella legge n. 128/2019: profili introduttivi. – 2. Osservazioni sulla tecnica legislativa. I presupposti applicativi della tutela nel confronto con le precedenti esperienze nazionali... - 3. ... ed il *legal framework* francese. – 4. Al centro della discussione dottrinale: le ambiguità dell'art. 47, *septies*, co. 3, d.lgs. n. 81/2015. – 4.1. L'interpretazione "restrittiva". – 4.2. L'esegesi conforme alla *ratio legis*. – 5. Conclusioni (provvisorie): guardando al diritto vivente.

1. Sulla salute e sicurezza dei riders nella legge n. 128/2019: profili introduttivi

Con il voto favorevole della Camera dei Deputati, il 31 ottobre 2019 si è concluso l'*iter* di conversione, con modificazioni, del d.l. n. 101/2019 recante misure urgenti per la tutela del lavoro e la risoluzione delle crisi aziendali⁽¹⁾. All'interno dell'ampio articolato approvato con l. n. 128/2019 alcune disposizioni interessano il segmento di lavoro digitale *off line* che, dentro e fuori i confini nazionali⁽²⁾, ha innescato un vivace dibattito teorico - istituzionale ed il non infrequente ricorso all'azione giudiziale⁽³⁾.

Incidendo sul d.lgs. n. 81/2015, la l. n. 128/2019 ha, da un lato, esteso la nozione di collaborazione etero-organizzata con l'intento di ampliare l'operatività delle tutele riconosciute all'area del lavoro subordinato, anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante

⁽¹⁾ Per un giudizio critico sul d.l. 101, stante «da difficile lettura e interpretazione, tanto sul piano della tecnica legislativa quanto sul piano degli effetti sistematici», v. E. Dagnino, *Note tecnico-giuridiche al decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, e i prevedibili impatti sul settore del delivery*, WP Adapt, n. 4/2019.

⁽²⁾ Tra le più recenti analisi comparate cfr.: I. Daugareilh - C. Degryse - P. Pochet (eds), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, WP Etui, 10/2019; M. Barbieri, *Della subordinazione dei cicofattorini*, LLI, 2019, 2, I.4 ss.

⁽³⁾ Per una ricostruzione del quadro di riferimento precedente a Cass. n. 1633/2020, cfr., tra gli altri: V. Maio, *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele*, ADL, 2019, 582 ss.; G. De Simone, *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, RGL, 2019, I, 3 ss.; C. Lazzari, *Alla ricerca di tutele per i gig-workers fra supplenza giurisprudenziale, regolazione sociale e tentativi di normazione eteronoma*, ADL, 2019, 510 ss.; R. De Luca Tamajo, *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, LDE, 2019, fasc. 1; P. Tullini, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, LDE, 2019, fasc. 1; M.T. Carinci, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, RIDL, 2019, II, 350 ss.; R. Del Punta, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, RIDL, 2019, II, 358 ss.; P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, RIDL, 2018, II, 294-303; P. Tullini, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, LDE, 2018, fasc. 1; M. Del Conte - O. Razzolini, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, DLRI, 2018, 673-682. Per un commento alla l. n. 128/2019 v. *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, a cura di U. Carabelli - L. Fassina, Ediesse, 2020, 3.

piattaforma digitale⁽⁴⁾; dall'altro, ha aggiunto un capo V *bis*, che introduce un *plafond* di tutele minime per le restanti categorie di lavoratori autonomi che tramite piattaforme anche digitali effettuano, nel contesto urbano, consegne di beni con velocipedi o veicoli a motore specificamente richiamati dal dato positivo⁽⁵⁾. Per piattaforme informatiche (nozione sulla cui ambiguità non ha mancato di soffermarsi la dottrina)⁽⁶⁾ s'intendono «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» (cfr. art. 47 *bis*, co. 2, d.lgs. n. 81/2015).

Tra le garanzie volte a promuovere – ai sensi del capo V *bis*, d.lgs. n. 81/2015 – un'occupazione sicura e dignitosa sono state istituite tutele di ascendenza costituzionale che spaziano dal diritto all'informazione alla protezione dei dati personali e contro trattamenti discriminatori (invero già applicabile al lavoro autonomo) nonchè incidenti sulla determinazione del compenso. A quest'ultimo riguardo sono previsti meccanismi analoghi a quelli già adoperati nel settore delle collaborazioni a progetto (durante la vigenza dell'art. 63, d.lgs. n. 276/2003 per come modificato dalla l. n. 92/2012)⁽⁷⁾ ed il riconoscimento di indennità integrative nel caso di attività lavorative svolte di notte, durante le festività o in caso di condizioni meteorologiche avverse.

È infine da segnalare la disciplina a tutela della salute e sicurezza, tenendo anzitutto conto di quanto sancito dall'art. 47 *septies*, d.lgs. 81/2015: nell'ambito

⁴ Tale modifica è presentata come «la novità forse più incisiva» da S. Giubboni, *I riders e la legge*, RDSS, 2019, 4, 848. Sulla natura pleonastica dell'intervento si è invece pronunciato E. Raimondi, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, LLI, 2019, I.85.

⁵ «Vistose deficienze dal punto di vista tecnico» sono qui indicate da R. Romei, *I rider in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, RIDL, 2020, I, 97.

⁶ Sulla nozione di piattaforma v. D. Garofalo, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, LG, 2020, 1, 7 il quale, tra l'altro, si sofferma anche sulla precisazione del luogo di stabilimento. Criticamente si sono pronunciati anche M. Barbieri, *op. cit.*, I.46 e P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, DSL, 2019, 46, che ha ritenuto discutibile parlare «di lavoro autonomo a fronte della determinazione delle modalità di esecuzione della prestazione da parte del committente». In termini analoghi, più di recente: O. Mazzotta, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclotattorini e modelli contrattuali*, Labor, 2020, spec. 23 e A. Perulli, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, WP CSDLE, it. 410/2020, 59 per il quale «se ai sensi dell'art. 47-bis le piattaforme digitali determinano le modalità di esecuzione della prestazione fissandone il compenso, il rapporto di lavoro dovrebbe automaticamente essere ricondotto nell'art. 2, co.1, con applicazione di tutte le tutele del rapporto di lavoro subordinato (non solo quelle minime previste dal Capo V-bis)». Così anche M. Corti – A. Sartori, *Il decreto sui «riders»*, RIDL, 2020, III, 18. Nei termini di definizione «inutile ed ambigua in quanto quest'ultima costituisce solo una modalità di organizzazione del committente, elemento di per sé neutro rispetto alle varie tipologie di rapporto di lavoro» si è espressa M.T. Carinci, *I contratti in cui è dedotta una attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, RIDL, 2020, I, 58-59.

⁽⁷⁾ Così già D. Garofalo, *op. cit.*, 9.

di tale articolo, i commi 1 e 2 individuano il regime applicabile in relazione alla copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali nonché i criteri per definire il premio INAIL, operando la piena parificazione con gli obblighi spettanti al datore (ai sensi del d.p.r. n. 1124/1965)⁽⁸⁾; mentre l'ultimo comma stabilisce che «il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto ..., a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81». A salvaguardia della salute e sicurezza il dettato normativo rimanda al più corposo dei testi legislativi dedicati alla tutela prevenzionistica, riflettendone anzitutto la chiara ispirazione da espressioni già utilizzate nell'ambito della disciplina riguardante la sorveglianza sanitaria⁽⁹⁾. Più precisamente, assonanze linguistiche si colgono con gli artt. 41, 176 e 211, d.lgs. n. 81/2008 che stabiliscono l'obbligo di effettuare visite mediche pre-assuntive ed eventuali esami clinici, biologici o indagini diagnostiche mirati al rischio sulla base di quanto ritenuto necessario dal medico competente.

A ben vedere, riferimenti agli obblighi prevenzionistici evoca anche l'articolo dedicato alla forma contrattuale ed all'informativa (art. 47 *ter*, d.lgs. n. 81/2015). Ai sensi di tale disposizione, i destinatari del capo V *bis*, d.lgs. n. 81/2015 devono ricevere «ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza». A quest'ultimo riguardo potrebbero venire in rilievo le conoscenze utili alla identificazione, riduzione e gestione dei rischi professionali. In violazione di ciò è previsto il diritto a un'indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno e da determinare in via equitativa tenendo conto della gravità e durata delle infrazioni nonché del comportamento delle parti.

Un altro richiamo alla salvaguardia della salute pare desumibile, ancorché in maniera non esplicita, dall'articolo che sancisce l'accesso alla «tutela della libertà e dignità del lavoratore» prevista per il lavoro subordinato. Alla luce della formulazione testuale dell'art. 47 *quinquies*, d.lgs. n. 81/2015 si potrebbe, infatti, argomentare l'operatività dell'art. 9, St. lav. in forza del quale «i lavoratori, mediante proprie rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica». Detto altrimenti, il dato positivo finisce, almeno indirettamente, per esaltare la previsione che nel 1970 aveva ricondotto «il diritto di credito alla sicurezza del lavoro ad una dimensione

⁽⁸⁾ A chiarimento della previsione v. Istruzione operativa INAIL del 23 gennaio 2020.

⁽⁹⁾ Sulla non chiarezza della locuzione «a propria cura e spese» si è espressa P. Saracini, *Intervento in La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, a cura di U. Carabelli – L. Fassina, *cit.*, 170.

collettiva introducendo un primo strumento di partecipazione collettiva nei luoghi di lavoro»⁽¹⁰⁾.

Da queste prime indicazioni sembra possibile evidenziare una diffusa attenzione verso la tutela prevenzionistica e la sua natura nient'affatto periferica nel complessivo assetto regolativo di cui alla l. n. 128/2019, a ulteriore conferma della centralità che tale materia ha assunto e continua ad esprimere nell'ambito delle rivendicazioni organizzate dai *gig workers* e dai relativi movimenti di rappresentanza⁽¹¹⁾. Sollecitazioni nei confronti d'una regolazione prevenzionistica ad *hoc* sono da più fronti pervenute in considerazione dell'esposizione a nuovi rischi professionali e della non appagante applicazione del vigente regime legale in un contesto segnato dal «paradosso dell'autonomia»⁽¹²⁾. Oltre alle chiare indicazioni della dottrina⁽¹³⁾, diversi approfondimenti sono stati rivolti dall'EU-OSHA e da Eurofound alla singolare potenzialità lesiva delle modalità organizzative e delle condizioni di lavoro imposte dalle piattaforme tecnologiche. In aggiunta agli effetti connessi a disergonomie posturali ed all'affaticamento visivo⁽¹⁴⁾, in questo settore del lavoro digitale una pluralità di fattori, tra cui l'intensificazione del lavoro, la pervasività degli applicativi informatici nella sfera personale del lavoratore e la costante profilazione della *performance* da parte dei clienti (a sua volta alla base del meccanismo di continua competizione tra colleghi)⁽¹⁵⁾, concorrono alla

⁽¹⁰⁾ Così C. Zoli, *Artt. 47- 50*, in I. Principi comuni, a cura di C. Zoli in *La nuova sicurezza sul lavoro. Commentario diretto da Luigi Montuschi*, Zanichelli, 2011, vol. I, 507-508.

⁽¹¹⁾ Da ultimo si segnala la pratica del *mailbombing* utilizzata nella città di Bologna per contestare la mancata adozione di provvedimenti prescrittivi volti alla tutela dei *riders* durante l'emergenza generata dal COVID 19. Più precisamente si richiama l'iniziativa del 20 aprile 2020 promossa contro la Regione Emilia-Romagna, su invito di *Riders Union*. Ai lavoratori del settore ed alla collettività è stato proposto di trasmettere un messaggio di posta elettronica (dal testo predefinito) contenente riferimenti anche alla fornitura di dispositivi di protezione individuale. Si tratta di pratiche da inserire in un contesto di minacciata conflittualità in tutti i settori produttivi e nell'ambito dei servizi pubblici essenziali. Su quest'ultimo v. G. Orlandini, *Diritto di sciopero e tutela della salute durante lo stato d'emergenza epidemiologica*, in AA.VV., *Covid 19 e diritti dei lavoratori*, Ediesse, 2020, 103 ss.

⁽¹²⁾ L'espressione è mutuata da F. Malzani, *Salute e sicurezza dei lavoratori della gig economy* in P. Pascucci, *Salute e sicurezza sul lavoro. Tutele universali e nuovi strumenti regolativi a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008*, Franco Angeli, 2019, 50.

⁽¹³⁾ Così J. Cruz Villalon, *Le trasformazioni delle relazioni industriali di fronte alla digitalizzazione dell'economia*, DLRI, 2018, 2, spec. 476 e 481 ss. In termini analoghi cfr. C. Lazzari, *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro: Prime considerazioni a partire dal «caso Foodora*, RDSS, 2018, 3, 455 ss.; A. Delogu, *Salute, sicurezza e «nuovi» lavori: le sfide prevenzionistiche nella gig economy e nell'industria 4.0*, DSL, 2018, I, 37 ss. In tema v. anche A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, BUP, 2019, spec. 166 – 169; F. Malzani, *Salute e sicurezza dei lavoratori della gig economy cit.*, spec. 49 ss.

⁽¹⁴⁾ V. in part. EU-OSHA, *Protecting workers in the online platform economy. An overview of regulatory and policy development in the EU*, 2017, 4 ss.

⁽¹⁵⁾ In tema v. P. Tullini, *Capitolo 11* in M. Barbieri – M.T. Carinci - V. Pinto (a cura di), *Non solo rider. Commento alla riforma delle co.co.co. etero-organizzate, alle norme sui riders e alle altre novità lavoristiche del d.l. n. 101/2019, convertito con la legge 2 novembre 2019, n. 128*, in corso di pubblicazione; sull'uso indebito della tecnologia, da riconoscere come «una “fuente de preocupación” en orden a la aparición de nuevos

proliferazione di rischi psico-sociali, generando potenziali conseguenze vulneranti, talvolta di non lieve entità, sull'integrità psicofisica del lavoratore ove non efficacemente governati.

2. Osservazioni sulla tecnica legislativa. I presupposti applicativi della tutela nel confronto con le precedenti esperienze nazionali ...

L'operatività della disciplina prevenzionistica appena tratteggiata nei suoi elementi essenziali è strettamente condizionata alla sussistenza, congiunta e non alternativa, di tre presupposti. Il perimetro della tutela è infatti delimitato sulla scorta di un parametro soggettivo (che identifica i destinatari della tutela), uno di tipo oggettivo (riguardante il settore di riferimento dell'attività resa tramite piattaforma) ed, infine, un terzo che individua l'ambito territoriale (il contesto urbano).

Tenendo conto dell'*incipit* del citato art. 47 *bis*, si può ragionevolmente sostenere che dallo statuto protettivo "minimale" di cui al capo V *bis* rimangano esclusi i lavoratori etero-organizzati ai sensi del novellato art. 2, d.lgs. 81/2015, ai quali senza dubbio deve applicarsi la normativa prevenzionistica nella sua integralità⁽¹⁶⁾. A seguito della riformulazione operata in Senato, l'attuale definizione di lavoro etero-organizzato coincide con prestazioni «prevalentemente [e non più "esclusivamente"] personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente», anche mediante piattaforme elettroniche⁽¹⁷⁾; è, invece, soppresso il riferimento «anche con

riesgos laborales» v. *Estudio: el trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales. Resumen Ejecutivo*, a cura di J.A. Fernandez Aviles, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC, 2018, 68 ss., spec. 74 ss.; con specifico riguardo agli effetti della profilazione v. A. Todoli Signes, *La evaluación de los trabajadores por parte de los clientes como método de vigilancia y control en la empresa: Reputación online y protección de datos*, *RTSS*, 2018, 423, 63-90. Sulla natura nient'affatto periferica della potenzialità lesiva della digitalizzazione v., più recentemente, EU-OSHA, *ESENER 2019, Background briefing*, 2020, 14 ss. che ha incluso i relativi rischi tra quelli oggetto dell'Osservatorio sui rischi nuovi ed emergenti.

⁽¹⁶⁾ Tale conclusione appare peraltro avvalorata da Cass. n. 1633/2020 secondo cui nei riguardi delle prestazioni etero-organizzate, per precisa scelta di politica legislativa, non devono effettuarsi selezioni di alcun tipo venendosi a configurare una completa e totale applicazione della disciplina del lavoro subordinato.

⁽¹⁷⁾ Sul punto v. C. Pisani, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, *ADL*, 2019, 6, 1191 ss.; M. Magnani, *Subordinazione, eteroorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, *DRI*, 2020, 1, 105 ss. secondo cui «rimane intatto il carico problematico dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015, se possibile acuito dal fatto che ad esso si accompagna una disciplina specifica per la tutela del lavoro autonomo tramite piattaforma digitale». Sulla «querelle infinita che non si placa e anzi si è aggravata dopo la modifica improvvida determinata dall'avverbio prevalentemente che ha sostituito l'esclusivamente» v. G. Santoro Passarelli, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, *WP CSDLE*, n. 411/2020, 3.

riferimento ai luoghi e ai tempi di lavoro» che, in passato, aveva fortemente condizionato l'esportazione di tale "modello" nell'ambito delle forme di occupazione create dalla digitalizzazione. Deve in proposito precisarsi che all'integrale applicazione della tutela propria del lavoro subordinato sfuggono, in ogni caso, alcune tipologie di collaborazioni, tra cui quelle per le quali gli accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedano discipline specifiche, riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

Oltre a non suscitare dubbi l'inclusione delle forme di lavoro autonomo di tipo occasionale⁽¹⁸⁾, è stato sostenuto che, valorizzando le precisazioni relative alle caratteristiche del mezzo di trasporto utilizzabile, tra i destinatari del capo V *bis*, d.lgs. n. 81/2015 possano rientrare anche i *pony express* e chi collabora con imprese di facchinaggio di modeste dimensioni⁽¹⁹⁾.

È inoltre facile intuire che il primo intervento eteronomo a livello nazionale non intercetta, a causa delle caratteristiche valorizzate dalla l. n. 128/2019, alcuni settori dell'economia digitale. Differentemente dalla (apparente) ampiezza della rubrica del capo V *bis*, d.lgs. n. 81/2015 (riguardante la «tutela del lavoro tramite piattaforme digitali»), le previsioni ivi contemplate non risultano applicabili, ad esempio, nei confronti degli operatori addetti a servizi di trasporto di persone⁽²⁰⁾ nè dei *crowdworkers*, vale a dire a favore di coloro che operano esclusivamente *online* prevalentemente per svolgere attività di traduzione, grafica o *editing*, Dalla selezione dei destinatari della tutela affiorerebbe anche il carattere *gender neutral* dell'approccio regolativo. Una certa cautela potrebbe tuttavia suggerire, da un lato, la ridotta partecipazione femminile alle attività considerate dalla l. n. 128/2019 (benchè le stesse nel complessivo sistema della *gig economy* restino comunque una percentuale numerica non significativa dal punto di vista occupazionale al di là della indubbia visibilità a livello globale); dall'altro, non deve comunque ignorarsi il riconoscimento (seppur implicito) della prospettiva di genere nella disposizione che il capo V *bis* dedica al divieto di trattamenti discriminatori⁽²¹⁾.

⁽¹⁸⁾ In questi termini, tra gli altri, A. Perulli, *op. cit.* e O. Mazzotta, *op. cit.*, 23; G. Santoro Passarelli, *op. cit.*, 10, per il quale il capo V *bis* si applica a coloro che «non svolgono una prestazione di durata nel senso che non sono sempre a disposizione del committente, ma svolgono una serie di incarichi intervallati nel tempo».

⁽¹⁹⁾ Così M. Lai, *Prime tutele per i lavoratori delle piattaforme digitali*, DPL, 2019, 45, 2743.

⁽²⁰⁾ Sull'esclusione degli autisti di Uber v. criticamente D. Garofalo, *op. cit.*

⁽²¹⁾ In questo senso P. Saracini, *op. cit.*, 171-172.

A restringere ulteriormente il campo applicativo della tutela di cui al capo V *bis*, d.lgs. n. 81/2015, accentuandone il carico problematico, interviene infine, come noto, il riferimento alle sole attività (di lavoro) svolte nell'ambito urbano⁽²²⁾. Per sciogliere il nodo ermeneutico nascente dal riferimento ad un determinato contesto territoriale/geografico, è stata avanzata la proposta di impiegare le nozioni offerte dal diritto urbanistico⁽²³⁾.

Non stupisce che tali limitazioni sul piano soggettivo ed al contempo scaturenti, a livello oggettivo, dalla circoscritta considerazione di alcuni ambiti della *platform economy* oltre che incidenti su un perimetro territoriale di non semplice identificazione abbiano suscitato qualche interrogativo circa la validità del provvedimento in esame. Sulla scorta dei primi commenti, la sua natura settoriale e (fortemente) selettiva convince poco sotto il profilo della ragionevolezza⁽²⁴⁾. Diversamente potrebbe argomentarsi solo ove si convenga sull'inopportunità di codificare un uniforme assetto di tutele eteronome nei riguardi del variegato atteggiarsi del lavoro tramite piattaforma.

Passando ad esaminare l'eventuale contaminazione scaturente da pregresse esperienze regolative intraprese nel settore della *gig economy* sulla definizione del capo V *bis*, d.lgs. n. 81/2015 e, segnatamente, lo specifico riflesso sulle disposizioni ivi contemplate a garanzia della salute e sicurezza del lavoro, non risulta anzitutto difficile ravvisare una certa asimmetria tra l'impostazione tecnico-legislativa emergente dalla l. n. 128/2019 ed il provvedimento approvato con l. n. 81/2017, recante «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato». In primo luogo, alla legge n. 128/2019 deve riconoscersi il merito di aver parzialmente colmato sul piano prevenzionistico le lacune presenti nella regolamentazione introdotta nel 2017 a favore del lavoro autonomo (e che, a quanto consta, permangono per tutte le categorie di lavoratori autonomi delle piattaforme sprovvisti dei requisiti fissati dalla l. n. 128/2019). Fatta eccezione per l'articolo dedicato alle deleghe al Governo, tra cui compare l'ormai scaduta revisione (nell'ottica della semplificazione) degli adempimenti di sicurezza relativamente agli studi professionali, non è difficile

⁽²²⁾ Criticamente E. Raimondi, *op. cit.*, I, 85, ne ha evidenziato i dubbi di costituzionalità quanto all'irragionevole disparità di trattamento con le attività lavorative svolte al di fuori del contesto urbano.

⁽²³⁾ P. Pascucci, *op. cit.*, 46.

⁽²⁴⁾ Secondo M.T. Carinci, *op. cit.*, 59 le disposizioni del capo V *bis*, d.lgs. n. 81/2015 «confliggono con il principio di ragionevolezza (o di indisponibilità del tipo) che impone che rapporti dotati delle stesse caratteristiche siano soggetti alla medesima disciplina». Analoghe perplessità sono espresse da R. Romei, *op. cit.*, 99-100. Più cauto, sulla scorta dell'interpretazione analogica, appare D. Garofalo, *op. cit.*, 7. Con specifico riguardo alle limitazioni che ne derivano all'ambito della tutela prevenzionistica v. criticamente P. Tullini, *Cap. XI*, cit.

registrare il debole grado d'attenzione del capo I della l. n. 81/2017 alle istanze di salute e sicurezza.

Diverso giudizio suggerisce, ad una prima lettura, il confronto con la disciplina riguardante il lavoro agile, contenuta nel capo II della l. n. 81/2017 e costruita su specifiche prescrizioni anti-infortunistiche tra cui l'adozione delle soluzioni tecniche e organizzative necessarie a garantire la disconnessione del lavoratore dagli strumenti digitali (cfr. art. 19, l. n. 81/2017); più criticamente devono, invece, valutarsi gli (ampi) spazi di incertezza applicativa lasciati dalla omessa esplicitazione del coordinamento (della l. n. 81/2017) con la disciplina apprestata dal t.u. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro [dove un vivace dibattito⁽²⁵⁾ al quale non ha mancato di partecipare l'INAIL, emanando la circ. n. 48/2017]. Consapevole delle criticità registrate nell'ambito del lavoro subordinato a distanza "di nuova generazione", in maniera speculare la l. n. 128/2019 definisce la tutela prevenzionistica, contemplando ai sensi del citato art. 47 *septies*, co. 3, un rinvio espresso al t.u. in materia di sicurezza.

Ad esclusione di quanto stabilito dalla norma dedicata all'obbligo dell'informativa e da quanto (pare) desumibile dal richiamo ad una specifica previsione del titolo I della l. n. 300/1970, la protezione legale della salute e sicurezza dei *riders* è regolamentata diversamente anche dalle precedenti iniziative legislative intervenute a livello regionale⁽²⁶⁾.

Più precisamente, la l. n. 128/2019, rinunciando ad elaborare misure *ad hoc* in considerazione delle specifiche caratteristiche del *platform work*⁽²⁷⁾, non presenta tratti di perfetta coincidenza – tranne che per quanto concerne la simile definizione di piattaforma – rispetto alla proposta regolativa elaborata dalla Regione Lazio⁽²⁸⁾. A quest'ultima, al di là dei dubbi di costituzionalità, va l'indiscutibile merito di aver assegnato pregnante attenzione al tema della salute

⁽²⁵⁾ Su cui cfr. A. Allamprese – F. Pascucci, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore "agile"*, RGL, 2, 2017, 307 ss.; F. Malzani, *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, DLM, 2018, spec. 23 ss. ravvisa una certa chiarezza nella scelta legislativa di svincolare la nuova modalità di prestazione dall'area di tutela di cui al d.lgs. n. 81/2008; A. Delogu, *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, WP CSDLE, Collective volumes, 2017, 108- 124; L.M. Pelusi, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, DRI, 2017, 1049, applica l'art. 3, co. 10, d.lgs. n. 81/2008 a fronte della continuità della prestazione ovvero con frequenza periodica e regolare; sia infine consentito rinviare ad A. Rota, *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie in Web e Lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, spec. 169 ss.

⁽²⁶⁾ Su cui v. M. Barbieri, *Della subordinazione dei cicofattorini cit.*, I.38 ss.

⁽²⁷⁾ In proposito v. P. Pascucci, *ult. op. cit.*, 51. Sulla discutibilità di un'operazione legislativa che ha rinunciato ad «adattare il carico prevenzionistico alle peculiarità del lavoro di consegna di beni per conto terzi tramite piattaforma» v. F. Capponi – L.M. Pelusi, *Le nuove tutele del lavoro tramite piattaforma "anche" digitale: commento al d.l. n. 101/2019*, *Boll. Adapt*, 9 settembre 2019, n. 31.

⁽²⁸⁾ Su cui v. L. Torsello, *Il lavoro dei riders. L'iniziativa di legge nella Regione Lazio, Diritti regionali*, 2018, 3, spec. 15 ss.

e sicurezza prevedendo obblighi, tanto a livello generale che specifici, a carico della piattaforma tecnologica che organizza l'attività lavorativa «mediante una applicazione informatica, determinando le caratteristiche del servizio e fissandone il prezzo» (cfr. art. 2, l.r. Lazio n. 4/2019). Nella prima categoria, la proposta della Regione Lazio ha ricompreso le misure atte a salvaguardare la salute psicofisica del lavoratore, mentre tra gli obblighi specifici sono elencati quelli riguardanti l'informazione, la formazione, la fornitura dei dispositivi di protezione individuali e la manutenzione dei mezzi di trasporto impiegati per l'attività di servizio.

Neppure si ravvisano particolari analogie con la proposta di legge della Regione Piemonte approvata (all'unanimità) ai sensi dell'art. 121 Cost., con l'obiettivo di tutelare la dignità, la salute e sicurezza del lavoratore digitale. Nel quadro regolativo si segnala il diritto alla disconnessione, impostato sul divieto di comunicazioni per un periodo di almeno undici ore dopo la fine del turno di lavoro, salvo trattamento migliorativo pattuito nell'ambito della negoziazione collettiva (cfr. art. 8). Per inciso, sia consentito osservare che per quanto lodevole, la proposta in esame suscita qualche perplessità laddove sovrappone il periodo di disconnessione con il tempo di riposo previsto *ex lege*, sminuendo l'esatta portata di un diritto di nuova generazione.

Incongruenze emergono, in maniera variamente marcata, anche all'esito del confronto con le esperienze di co-determinazione o autoregolazione delle condizioni di lavoro dei *riders*, ispirate a non uniformi approcci metodologici (si prescinde talvolta dall'inquadramento giuridico del lavoratore, si predefinisce talaltra una specifica ed identica contrattualizzazione del *rider*) e caratterizzate da una disomogenea intensità nella definizione del carico prevenzionistico gravante sulla piattaforma.

L'attenzione volge anzitutto all'accordo metropolitano siglato a Bologna con la (fondamentale) mediazione dell'istituzione comunale⁽²⁹⁾. Oltre a incidere sul medesimo perimetro territoriale, analogie emergono in ordine alla selettività del campo soggettivo della tutela e dalla definizione di piattaforma. Ai sensi della Carta dei diritti dei lavoratori digitali rilevano, infatti, le piattaforme che determinano le caratteristiche della prestazione dei servizi forniti o del bene venduto, fissandone il prezzo. Eccettuate tali coincidenze, la Carta sottoscritta a maggio 2018 – con il fine di garantire un'occupazione sicura e dignitosa, l'adattabilità del mercato del lavoro digitale ed il miglioramento delle condizioni

⁽²⁹⁾ Sui contenuti della Carta di Bologna, v. in *q. Riv.*: F. Martelloni, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, *LLI*, 2018, 1, 16-34; M. Forlivesi, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, *LLI*, 2018, 1, 52 ss.

di vita e di lavoro dei prestatori – (si limita a) interiorizza(re) il diritto del lavoratore di rifiutare lo svolgimento della prestazione nel caso di condizioni metereologiche straordinarie (art. 4, co. 2) ed ai sensi dell'art. 6 prevede, indipendentemente dall'inquadramento giuridico professionale, l'adozione di ogni misura idonea a valutare, prevenire e ridurre i rischi. In aggiunta a ciò si fa specifico riferimento agli strumenti e dispositivi che le piattaforme devono fornire gratuitamente ai lavoratori, provvedendo al rimborso delle spese da questi ultimi sostenute per mantenere/riparare quanto risulti funzionale all'esecuzione della prestazione.

Diverse considerazioni richiede, invece, la «Carta dei valori del *Food delivery*» adottata - in ottica socialmente responsabile - a seguito del dichiarato impegno di alcune aziende del settore (Prestofood.it, Foodracers, Moovenda e Foodora) di «consolidare il proprio rapporto di fiducia con tutti i portatori di interesse (collaboratori, clienti, fornitori, parti sociali, istituzioni nazionali e comunità locali)». Presupposta l'uniforme contrattualizzazione dei *riders* attraverso lo schema della collaborazione coordinata e continuativa, a presidio della sicurezza dei lavoratori si contemplano corsi informativi *online* sui rischi generali e la fornitura di dispositivi di protezione individuale (casco per la bicicletta, luci di posizione, giacca /maglietta ad alta visibilità; zaino termico catarifrangente) da parte della società che gestisce la piattaforma. Mentre al lavoratore è stato imputato il costo relativo alla manutenzione dei mezzi di trasporto impiegati, ferma restando la possibilità di fruire di convenzioni e agevolazioni concordate dalla piattaforma con le ciclo-officine.

3. ... ed il *legal framework* francese

Allargando l'orizzonte di indagine agli ordinamenti esteri, l'attenzione è monopolizzata dalla modifica apportata dalla c.d. *Loi travail* al Codice del lavoro francese. Più precisamente, l'interesse volge verso un intervento di legge che «ha notevolmente influenzato il dibattito sullo *status* occupazionale nella *gig economy* e inaugurato un modello d'intervento»⁽³⁰⁾ inteso come il «primo passo, indispensabile per il censimento di una nuova categoria di lavoratori e l'individuazione più precisa delle caratteristiche sociologiche di ciascuno dei segmenti in cui essa si articola, nonché delle necessità effettive di protezione proprie di ciascuno di essi»⁽³¹⁾.

⁽³⁰⁾ Così P. Tullini, *Cap. XI cit.*

⁽³¹⁾ Così P. Ichino, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro cit.*, 294.

Attraverso una tecnica di tipo selettivo, operante tanto sul piano soggettivo che su quello oggettivo, la legge n. 2016-1088 ha introdotto una forma di responsabilità sociale a carico delle piattaforme digitali che impiegano lavoratori autonomi, prevedendo alcune tutele minime qualora la piattaforma «détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix» (cfr. art. 60, l. n. 2016-1088 donde l'art. L. 7343-1).

Da una sommaria comparazione con la disciplina eteronoma introdotta in Italia si ricavano analogie in relazione alla nozione di piattaforma digitale; viceversa, le distanze si amplificano prendendo in esame la platea dei destinatari della tutela legale, la diversa definizione dell'apparato protettivo ed anche la differente vincolatività giuridica a carico del soggetto cui si demanda l'attuazione delle previste garanzie. Mentre all'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali entrambi i provvedimenti legislativi dedicano uno specifico regime di tutela, benchè diversamente modulato, alla salvaguardia della salute e sicurezza del lavoratore autonomo della piattaforma soltanto il legislatore italiano è apparso sensibile tanto da dedicarle diffusa attenzione, pur con tutte le criticità che di seguito saranno meglio esplicitate ed analizzate. D'altro canto, con riguardo all'efficacia giuridica, il "modello" francese è da collocare «a metà strada tra la prescrittività della normativa inderogabile ed il volontarismo delle misure di autoregolazione»⁽³²⁾.

Su coordinate parzialmente dissimili si attesta la *Loi* n. 2019-1428 a proposito di «*orientation des mobilités*», che ha riveduto e nuovamente modernizzato la disciplina codicistica francese per adattarla agli scenari aperti dalla *révolution numérique*. Ai sensi dell'art. L. 1326-4, *Code du travail*, i «lavoratori che utilizzano le piattaforme per esercitare l'attività di guida di un'auto da trasporto con conducente o consegna di merci mediante un veicolo a due o tre ruote» non possono subire pregiudizio alla prosecuzione del contratto in conseguenza dell'esercizio del diritto di disconnessione. Per quanto ambedue gli ordinamenti giuridici, quello francese e quello italiano, convergono sull'importanza di salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori impiegati in uno dei più controversi e studiati settori della *gig economy*, non vanno ignorate - anche stavolta - le profonde distanze tra i due sistemi normativi. Uno dei principali elementi differenziali è da ricercare nella (diversa) selezione dell'ambito soggettivo della tutela, dovendosi considerare la maggiore latitudine applicativa del provvedimento francese (stante la relativa operatività anche nei confronti di categorie di lavoratori non considerate ai sensi della l. n. 128/2019).

⁽³²⁾ A. Donini, *op. cit.*, 218.

4. Al centro della discussione dottrinale: le ambiguità dell'art. 47 *septies*, co. 3, d.lgs. n. 81/2015

La riflessione sulle somiglianze o differenze con le principali esperienze eteronome e autonome passate sommariamente in rassegna richiede inevitabilmente di soffermarsi, più nel dettaglio, sull'effettiva portata dell'art. 47 *septies*, co. 3, l. n. 128/2019, la cui entrata in vigore è stata posticipata di tre mesi analogamente alla conformazione nei confronti dell'obbligo assicurativo (cfr. art. 47, *opties*, co. 2)⁽³³⁾. Precisare il significato della disposizione consente di verificare se, al di là della vaghezza del richiamo al d.lgs. n. 81/2008, la l. n. 128/2019 abbia determinato, sotto il profilo qualitativo e quantitativo, un effettivo miglioramento della tutela prevenzionale con riguardo ai *platform workers* considerati nel provvedimento di conversione del d.l. n. 101/2019.

Attorno a questa «generica e lapidaria»⁽³⁴⁾ norma s'è da subito registrato un vivace confronto a livello accademico, per varie ragioni non sempre indulgente verso la scelta/tecnica legislativa. Malgrado l'apparente linearità del precetto, non è apparso infatti auto-evidente il tipo di applicazione da dare in concreto alla novità normativa né è sembrato agevole individuare il soggetto gravato dell'adempimento dell'obbligo di prevenzione.

In altri termini, l'effetto scaturente dall'ultimo periodo del citato art. 47 *septies* è risultato foriero di incertezze, poiché non sufficientemente in grado di chiarire quale debba in concreto essere il contenuto degli obblighi esigibili dal committente nei confronti dei lavoratori autonomi attraverso piattaforme (anche) digitali⁽³⁵⁾ con schemi negoziali diversi da quelli integranti l'etero-organizzazione. Altrettanto criticamente è stata colta una «imprecisione» nella mancata definizione del debitore di sicurezza, avendo la legge fatto riferimento alla figura del committente e non (più) all'impresa che gestisce la piattaforma; più precisamente dalla prescrizione normativa non si comprende se gli obblighi di prevenzione e protezione debbano essere adempiuti dal *provider* che gestisce la piattaforma digitale o dal cliente finale⁽³⁶⁾. Numerosi elementi testuali hanno indotto a configurare una posizione di garanzia a carico del soggetto che gestisce la piattaforma digitale ed instaura il relativo rapporto di lavoro⁽³⁷⁾.

⁽³³⁾ Una violazione dell'art. 77 Cost. è ravvisata da R. Cosio, *Il caso Foodora tra giudice e legge*, *LDE*, 2019, 3, 8.

⁽³⁴⁾ Così P. Pascucci, *op. cit.*, 48.

⁽³⁵⁾ P. Saracini, *op. cit.*, 169 sottolinea come la norma, tra l'altro, non chiarisca se il trattamento di tutela da assicurare ai *riders* discenda dagli obblighi che la legislazione prevenzionistica fa gravare sul datore di lavoro o sul committente.

⁽³⁶⁾ Così M. Lai, *op. cit.*

⁽³⁷⁾ P. Pascucci, *op. cit.*, 47.

4.1. L'interpretazione "restrittiva"

Secondo i primi commenti all'art. 47 *septies*, co. 3, d.lgs. n. 81/2015, è da escludere che il legislatore abbia voluto introdurre un uniforme apparato di tutela del lavoro realizzato attraverso le piattaforme digitali, prescindendo dallo schema contrattuale scelto dalle parti. Con riferimento al profilo oggetto d'indagine, è stata cioè ridimensionata la portata innovativa del provvedimento legislativo per quanto concerne il relativo capo V *bis*, d.lgs. n. 81/2015 ed è stato escluso un significativo rafforzamento del modello prevenzionale a favore di chi collabora alla realizzazione d'un determinato risultato produttivo attraverso la consegna di beni e servendosi di velocipedi o della restante gamma di veicoli riconducibili nella lettera dell'art. 47 *bis*, l. n. 128/2019⁽³⁸⁾.

Ciò non ha, tuttavia, consentito di neutralizzare *tout court* i positivi effetti di una nuova norma tenuta a coordinarsi con l'art. 3, d.lgs. n. 81/2008, non tanto con il contenuto del co. 7 - che si occupa di collaboratori coordinati e continuativi, prevedendo un trattamento uniforme con i lavoratori subordinati se l'attività è svolta nei locali del committente⁽³⁹⁾ - quanto con le prescrizioni di cui al co. 11, che - a sua volta - rinvia a quanto dettagliato nei successivi artt. 21 e 26, d.lgs. n. 81/2008. Sulla scorta dell'art. 21, d.lgs. 81/2008 il lavoratore autonomo ha l'obbligo di utilizzare attrezzature e di munirsi di dispositivi di protezione individuale conformi alle prescrizioni del titolo III; deve inoltre esibire tessera di riconoscimento corredata di fotografia ove svolga attività nell'ambito di un appalto. In aggiunta a ciò si prevede, in ragione del possibile inserimento del prestatore d'opera all'interno di una organizzazione del lavoro altrui, la facoltà di beneficiare a proprie spese della sorveglianza sanitaria secondo l'art. 41, d.lgs. n. 81/2008 e di partecipare a corsi di formazione specifica in ossequio all'art. 37, d.lgs. n. 81/2008 ovvero alle previsioni contenute nei titoli successivi (applicabili sulla scorta del principio di specialità *ex* art. 298, d.lgs. n. 81/2008). Mentre per quanto concerne la normativa contenuta nell'art. 26, d.lgs. 81/2008 viene in rilievo il regime di tutela operante, alle condizioni previste dalla legge, in occasione di processi di esternalizzazione realizzati anche tramite contratti di opera e purchè il committente abbia la disponibilità giuridica (*rectius* materiale secondo la giurisprudenza penale) dei locali.

⁽³⁸⁾ Come già evidenziato nel par. 2, vi rientrano i velocipedi di cui all'art. 50 del nuovo Codice della strada ed i veicoli a motore di cui all'art. 47, co. 2, lett. a) di tale codice.

⁽³⁹⁾ Sulla scorta delle concrete modalità di svolgimento dell'attività resa dai *riders*, la norma non trova concreta applicazione trattandosi di una prestazione mai resa nei locali del committente.

Sulla scorta di tale quadro normativo e restringendo l'operatività del d.lgs. n. 81/2008 soltanto a quanto riguarda gli obblighi applicabili al lavoro autonomo⁽⁴⁰⁾, non è apparso tuttavia chiaro se l'effetto da ricondurre all'entrata in vigore della l. n. 128/2019 fosse quello di imputare al committente l'adempimento a proprie spese e cure dell'intero contenuto dell'art. 21, d.lgs. n. 81/2008 oppure, in maniera meno incisiva, quello di garantire con oneri a proprio carico quanto risulti necessario alla sorveglianza sanitaria (ove prevista dalla normativa) ed all'erogazione della formazione sui rischi specifici.

Secondo una parte della dottrina, l'introduzione di oneri organizzativi ed economici a carico del committente sembrerebbe interessare esclusivamente la formazione e la sorveglianza sanitaria di cui i destinatari del capo V *bis*, d.lgs. n. 81/2015 intendano avvalersi, in piena coerenza con il dettato di cui all'art. 21, d.lgs. n. 81/2008 e con la natura autonoma della prestazione resa⁽⁴¹⁾. Si tratta, in ogni caso, di obblighi la cui esigibilità/operatività risulta condizionata ai soli casi in cui la prestazione offerta dal *rider* venga eseguita in uno specifico e circoscritto contesto individuato *ex lege*. Da qui, la delicata questione relativa alla eventuale punibilità del committente nel caso di lesioni all'integrità psico-fisica occorse al di fuori dell'ambito territoriale indicato dal dettato normativo. Per evitare che la parziale esecuzione della prestazione del lavoratore autonomo di cui al capo V *bis*, d.lgs. n. 81/2015 in contesto extra-urbano possa rappresentare un invalicabile limite alla responsabilità (risarcitoria o civile) del committente, è stato proposto di applicare il criterio della prevalenza⁽⁴²⁾.

Più favorevole ad una più ampia interpretazione (letterale) del precetto s'è espressa altra parte della dottrina che quanto alla restante parte degli obblighi gravanti ai sensi dell'art. 21, d.lgs. n. 81/2008 sul lavoratore autonomo ha proposto di ricondurre in capo al committente l'obbligo di assicurarsi che il *rider* utilizzi un mezzo idoneo e di sostenerne le relative spese di manutenzione nonché quelle riguardanti l'acquisto dei dispositivi di protezione individuali necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa. Ciò, senza, tuttavia, ignorare le difficoltà scaturenti da un settore del lavoro contrassegnato da fisiologica pluri-committenza⁽⁴³⁾.

⁽⁴⁰⁾ È stato considerato che la lettera della norma, diversamente da quanto previsto per la tutela assicurativa, non equipara il committente al datore di lavoro. Sul punto v. P. Saracini, *op. cit.*, 170.

⁽⁴¹⁾ P. Pascucci, *op. cit.*, 48 ss.

⁽⁴²⁾ P. Pascucci, *op. cit.*, 46.

⁽⁴³⁾ P. Saracini, *op. cit.*, 171.

4.2. L'esegesi conforme alla *ratio legis*

All'interpretazione restrittiva (benchè variamente modulata) dell'art. 47 *septies*, co. 3, d.lgs. n. 81/2015 (sotto il profilo dell'intensità della tutela accordata al *rider* autonomo) è stata contrapposta una lettura più garantistica e favorevole alla sfera dei lavoratori impiegati dalle piattaforme digitali che presentano le caratteristiche enunciate dalla medesima fonte. Parte degli studiosi ha contestato l'interpretazione in *malam partem* in precedenza esaminata, perché oltre a produrre come effetto l'inutilità pratica dell'intervento legislativo⁽⁴⁴⁾, finisce per non tenere conto del dato letterale della disposizione in esame e della complessiva *intentio legis* del provvedimento definitivamente approvato a fine ottobre 2019.

Pur al netto d'un testo normativo che non sempre adotta formule dal tenore inequivocabile e che – almeno in parte – rinuncia a prevedere un quadro regolativo più moderno e tarato sulle specificità del lavoro tramite piattaforma, non pare revocabile in dubbio che, con specifico riguardo ai *riders*, la l. n. 128/2019 abbia voluto superare la tradizionale «diversità strutturale»⁽⁴⁵⁾ esistente tra lavoro subordinato e autonomo, «compiendo un'apertura rilevante»⁽⁴⁶⁾.

Oltre a muoversi nel solco di alcune proposte avanzate dalla comunità scientifica proprio con riguardo al lavoro nella *gig economy*⁽⁴⁷⁾, pur con tutte le limitazioni in precedenza evidenziate la l. n. 128/2019 prosegue, infatti, il progetto di piena attuazione legislativa dell'art. 35 Cost. (che tutela il lavoro in tutte le sue forme e manifestazioni)⁽⁴⁸⁾ e, parimenti, finisce per interiorizzare le

⁽⁴⁴⁾ Così P. Tullini, *op. cit.*; M. Corti – A. Sartori, *op. cit.*, 20: nella previsione, gli Autori colgono l'intenzione di assimilare i lavoratori autonomi delle piattaforme a quelli subordinati.

⁽⁴⁵⁾ Così A. Perulli, *op. cit.*, 3.

⁽⁴⁶⁾ In questi termini P. Tullini, *op. cit.*, secondo cui l'art. 47 *septies*, co. 3, non soltanto «realizza una sostanziale equiparazione quanto agli effetti applicativi della normativa di prevenzione, ma persegue una parità di trattamento tra il lavoratore inquadrato come lavoratore autonomo etero-organizzato ex art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 e il lavoratore autonomo delle piattaforme».

⁽⁴⁷⁾ In tema v., fra gli altri, T. Treu, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, WP CSDLE, n. 136/2017.; P. Tullini, *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, 194-195; R. Voza, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, WP CSDLE n. 336/2017, 14 ss.; M. D'Onghia, *Lavori in rete e nuove precarietà: come riformare il welfare state?*, QRGL, 2017, 83 ss.

⁽⁴⁸⁾ A. Perulli, *op. cit.*, spec. 3 ss. secondo l'A. si «mette in discussione il paradigma consolidato per indirizzare il diritto del lavoro verso un sistema policentrico, in cui subordinazione e autonomia cessano di essere concetti radicalmente alternativi, mentre il lavoro “in tutte le sue forme e applicazioni” (art. 35 Cost.) diventa l'oggetto delle tutele». In tema v. anche P. Loi, *Garanzie e tutele per il lavoro digitale*, in *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, a cura di U. Carabelli – L. Fassina, cit., 116-117. Deve a riguardo segnalarsi che non è del tutto nuovo all'ordinamento giuridico un ripensamento nella definizione delle tutele. Proprio con riguardo all'ambito prevenzionistico cfr., su tutti, P. Pascucci, *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, WP di Olympus, n.

indicazioni delle istituzioni dell'UE⁽⁴⁹⁾, tra cui quelle – pur non vincolanti – del Pilastro sociale europeo⁽⁵⁰⁾.

A conferma della tendenza espansiva del diritto del lavoro oltre i confini della sua fattispecie fondativa possono richiamarsi diverse previsioni del capo V *bis*, d.lgs. n. 81/2015, tra cui anche la norma dedicata alla tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali. In forza della legislazione vigente, il lavoratore autonomo che utilizza la piattaforma ha diritto al medesimo tipo di prestazioni previste a favore della generalità dei lavoratori subordinati (ad es. prime cure, indennità per inabilità temporanea assoluta, prestazioni sanitarie integrative, prestazioni in caso di infortunio in *itinere*, ...)⁽⁵¹⁾.

Sulla scorta del dato lessicale della norma in esame e valorizzando anzitutto «lo spirito che anima la riforma»⁽⁵²⁾ è stato pertanto evidenziato il significativo avanzamento approntato dalla legge in termini di inedita estensione dell'intera disciplina di cui al t.u. sulla sicurezza nei riguardi del lavoro autonomo, «almeno in questa misura»⁽⁵³⁾. Diversamente dal passato in cui era il parametro del «differenziale di potere negoziale» a generare un diverso bisogno di protezione legale, il provvedimento sui *riders* pare, infatti, attribuire esclusiva rilevanza alla «presenza di un rischio effettivo»⁽⁵⁴⁾, ripristinando pur limitatamente alla categoria dei lavoratori destinatari del capo V *bis*, d.lgs. n. 81/2015 una perfetta sincronizzazione con gli artt. 1, co. 2 lett. c) e 2, co. 1, lett. a) e b), d.lgs. n. 81/2008 e con la logica sostanziale che ispira l'intera trama degli obblighi prevenzionistici ivi contemplati⁽⁵⁵⁾.

1/2011, 8 e P. Campanella, *La riforma del sistema prevenzionistico: l'ambito applicativo della nuova disciplina* (art. 3, D.Lgs. 9.4.2008, n. 81), in F. Carinci - E. Gragnoli (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2010, 105, che hanno individuato un chiaro segnale nella direzione di un superamento del tradizionale collegamento tra l'apparato protettivo del diritto del lavoro e la natura subordinata del rapporto.

⁽⁴⁹⁾ Su cui A. Loffredo – M. Tufo, *Lavoro e impresa digitale tra norme nazionali ed economia transnazionale*, WP CSDLE, it. n. 405/2019, 26-30; B. Caruso, *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo*, DRI, 2019, 4, 1010 ss.

⁽⁵⁰⁾ Su cui S. Giubboni, *Appunti e disappunti sul pilastro europeo dei diritti sociali*, in *Quaderni costituzionali*, 2017, 4, 960 ss.

⁽⁵¹⁾ A supporto delle imprese di *delivery* sono previste iniziative dedicate delle sedi territoriali dell'INAIL, finalizzate ad un più agevole adempimento degli obblighi assicurativi.

⁽⁵²⁾ Così F. Capponi – L.M. Pelusi, *op. cit.*

⁽⁵³⁾ Così A. Perulli, *op. cit.*, 18.

⁽⁵⁴⁾ In questi termini P. Tullini, *Sicurezza sul lavoro e modello sociale europeo: un'ipotesi di sviluppo*, in *Studi in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, 2008, 1269.

⁽⁵⁵⁾ V., tra gli altri, P. Campanella, *op. cit.*, spec. 122 ss.; O. Bonardi, *Art. 3. Campo di applicazione* in L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Zanichelli, vol. I, 59 ss. e F. Malzani, *Ambiente di lavoro e tutela della persona. Diritti e rimedi*, Giuffrè, 2014, spec. 12 ss. Più recentemente A. Delogu, *La definizione di lavoratore in materia di salute e sicurezza: dall'universalità della tutela ai nuovi bisogni di tutela*, DSL, 2020, 61 ss.

Tale esegesi appare da prediligere anche tenendo conto del fatto che l'art. 47 *septies*, co. 3, d.lgs. n. 81/2015 non contempla regimi derogatori rispetto all'applicazione integrale del d.lgs. n. 81/2008. Né rimanda ad 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*. Neppure, infine, sono esplicitate limitazioni derivanti dallo svolgimento nei locali del committente, che proprio con riguardo al lavoro digitale (*via app*) reso sotto forma di collaborazione coordinata e continuativa *ex* art. 409 c.p.c. avevano suggerito un inevitabile ammodernamento del d.lgs. n. 81/2008 coerentemente, anche, ad alcune recenti indicazioni della Commissione europea⁽⁵⁶⁾. Anzi, con riguardo a quest'ultimo profilo, merita di essere attribuito risalto al richiamo che la norma in esame fa all'art. 47 *septies*, co. 1 e dunque al relativo rinvio all'*incipit* del capo V *bis*, ovvero ad attività tipicamente svolte all'esterno dei locali aziendali.

In sostanza, il tenore dell'art. 47 *septies*, co. 3, d.lgs. n. 81/2015 lascerebbe intuire che, nel circoscritto ambito delle attività lavorative rese dei *riders* (nella accezione lata che ne accoglie la l. n. 128/2019), il legislatore abbia voluto arricchire o quanto meno incidere sul quadro di regole fissate dall'art. 3, d.lgs. n. 81/2008, senza tuttavia ricorrere alla tecnica dell'interpolazione diretta nel t.u. sulla sicurezza. Più precisamente l'art. 47 *septies*, co. 3 può intendersi/ritenersi un arricchimento (esterno) della norma che nel d.lgs. n. 81/2008 annovera una pluralità di trattamenti di tutela, sulla scorta ad esempio della tipologia di rapporto lavorativo instaurato, della natura del committente o di altri criteri in forza dei quali è prescritta l'operatività totale, parziale o addirittura nulla delle prescrizioni contenute nel t.u. in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Al pari di quanto già avvenuto nell'ambito del lavoro agile, si aggiunge, cioè, al di fuori del d.lgs. n. 81/2008, una disposizione che ammodernava (pur cautamente) ed incrementa le regole di tutela introdotte nel 2008 a "misura" della fabbrica fordista⁽⁵⁷⁾, aggiungendo riferimenti specifici ad alcune forme di lavoro digitale.

Non può tuttavia sottacersi il limite naturale desumibile dalla lettera dell'art. 47 *septies*, co. 3, d.lgs. n. 81/2015 per quanto concerne le prescrizioni di

⁽⁵⁶⁾ Su cui da ultimo sia consentito rinviare a A. Rota, *Tutela della salute e sicurezza del lavoro sul web: una regolazione unitaria è possibile?* in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di C. Alessi – M. Barbera – L. Guaglianone, Cacucci, 2019, spec. 395-400. Tra i provvedimenti rilevanti si segnala la Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni, *Lavoro più sicuro e più sano per tutti*, dedicata all'aggiornamento della normativa e delle politiche dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro, COM (2017) 12, spec. 16.

⁽⁵⁷⁾ Sulla scarsa attualità della legislazione europea e degli interventi di recepimento a livello nazionale v. J.A. Fernandez Aviles, *NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situacion y propuestas de mejora*, DSL, 2017, 74.

sicurezza applicabili alle categorie di lavoratori interessati dalla l. n. 128/2019. Guardando alla formulazione testuale della disposizione, deve infatti segnalarsi che il carico prevenzionistico gravante sul committente risulta circoscritto alle garanzie contemplate nel d.lgs. n. 81/2008. Alla luce dell'esclusivo richiamo ad una parte della legislazione anti-infortunistica, benchè la più consistente, ne residuerebbe, in primo luogo, un interrogativo relativamente alla possibile applicazione della norma generale e di chiusura del sistema prevenzionistico. Il dubbio sull'applicazione dell'art. 2087 c.c., che salvaguarda l'integrità psico-fisica del lavoratore, permane a meno che nel sistema delineato dal d.lgs. n. 81/2008 non se ne voglia considerare l'inclusione/sostanziale interpolazione della previsione codicistica in più punti, a partire dalla nozione stessa di prevenzione contemplata nell'art. 2 ed attraverso le misure generali di tutela enunciate *ex art.* 15.

Né può trascurarsi l'effetto dell'esegesi meno restrittiva sulla operatività dell'art. 9, St. Lav. (per come desumibile dalla lettera dell'art. 47 *quinquies*, d.lgs. n. 81/2015), stante il controverso rapporto con la disciplina successivamente introdotta dal d.lgs. n. 81/2008. Sotto il profilo della partecipazione sindacale nel circoscritto ambito della sicurezza finirebbero per prevalere le previsioni di cui agli artt. 47 ss., d.lgs. 81/2008⁽⁵⁸⁾, sì da consentire ai *gig workers* l'accesso a meccanismi di tutela e rappresentanza da tempo al centro di critiche e di richieste di revisione per quanto concerne le regole di funzionamento ed il relativo campo di destinazione⁽⁵⁹⁾.

Minori ambiguità sorgono, invece, con riguardo al soggetto gravato del carico prevenzionistico valorizzando il diretto collegamento con il gestore della piattaforma. Ciò sembra conforme all'art. 47 *bis*, co. 2 laddove si definiscono le piattaforme digitali e le relative caratteristiche. Sulla scorta di una interpretazione letterale del dettato normativo, non pare fuori luogo sostenere che il legislatore abbia voluto attribuire la posizione di garanzia non all'impresa che offre un determinato bene, ma a quella che si serve della piattaforma per organizzare il servizio di consegna tramite i soggetti disponibili ad eseguire la prestazione.

⁽⁵⁸⁾ Sul presupposto dell'abrogazione implicita dell'art. 9 St. Lav. con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008, il riferimento alla previsione dello Statuto perde di significato secondo C. Zoli, *op. cit.*, 514. Sul controverso rapporto tra l'art. 9 St. lav. e le previsioni del d.lgs. n. 81/2008 dedicate alle rappresentanze dei lavoratori v. da ultimo L. Angelini, *Rappresentanza e partecipazione nel diritto della salute e sicurezza dei lavoratori in Italia*, DSL, 2020, 1, spec. 99 ss. e bibliografia ivi richiamata.

⁽⁵⁹⁾ P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... cit.*, 53.

5. Conclusioni (provvisorie): guardando al diritto vivente

A fronte delle diverse soluzioni esegetiche maturare intorno all'art. 47 *septies*, co. 3, d.lgs. n. 81/2015, non appare priva di utilità l'emanazione di una norma d'interpretazione autentica o di altro provvedimento utile a definire l'esatta portata applicativa della norma esaminata e, conseguentemente, la condotta esigibile dal soggetto cui si imputa l'adempimento delle relative misure di sicurezza nel caso d'impiego di *riders* autonomi.

Nè può a tal riguardo, ignorarsi un'attività propositiva dell'Osservatorio istituito – ex art. 47 *opties*, d.lgs. n. 81/2015, «senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica» – per verificare gli effetti del quadro normativo vigente a seguito della conversione con modificazioni del d.l. n. 101/2019 e/o per promuoverne eventuali revisioni. Non sorprende che la dottrina ne abbia rimarcato il fondamentale apporto «non soltanto perché l'«evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale» sembra piuttosto rapida, ma anche perché, come si è osservato, «le criticità che affliggono la nuova normativa non sono di poco momento»⁽⁶⁰⁾.

A quanto consta, la messa in secondo piano dell'intervento eteronomo sui *riders* e l'assenza, ad oggi, di chiarimenti istituzionali dedicati alla disposizione più controversa dell'apparato prevenzionistico ivi contemplato, sembrerebbe dipendere dalla delicata situazione determinata dalla diffusione della pandemia SARS-COV 2 e dalle inevitabili modifiche che ciò ha apportato anzitutto all'agenda del Governo.

Invero, è proprio all'emergenza sanitaria in atto che si deve il tempestivo approdo dell'art. 47 *septies*, co. 3, d.lgs. n. 81/2015 nelle Aule di Tribunale⁽⁶¹⁾. A poche settimane dall'entrata in vigore della disposizione, merita di essere segnalato un provvedimento cautelare adottato *inaudita altera parte* dal Tribunale di Firenze (1 aprile 2020, n. 886). Con ricorso ex art. 700 c.p.c., un *rider* inquadrato come autonomo ha contestato la violazione degli *standard* di sicurezza, segnatamente la mancata consegna di dispositivi di protezione individuale contro il rischio da contagio di COVID 19 (nella specie guanti, mascherina, gel igienizzanti e prodotti per la pulizia dello zaino)⁽⁶²⁾. E ciò, in

⁽⁶⁰⁾ M. Corti – A. Sartori, *op. cit.*, 20.

⁽⁶¹⁾ Per una rassegna della giurisprudenza v. G. Municchi, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro dei riders ai tempi del COVID 19*, *QG*, 15 maggio 2020.

⁽⁶²⁾ Deve in tema segnalarsi che la questione prevenzionistica s'è imposta nelle linee guida di AssoDelivery, l'associazione di categoria delle imprese del *food delivery* a cui aderiscono Deliveroo, Glovo, Just Eat, Uber Eats e Social Food. Tra le garanzie contemplate si segnalano la consegna di dispositivi di protezione e specifiche informative ai lavoratori, tradotte in lingue diverse, tenuto conto della diversa provenienza geografica dei *riders*.

considerazione del fatto che l'attività di consegna di beni a domicilio non ha subito particolari contrazioni, potendo concretamente svolgersi – anche durante il periodo di generale *lock down* – nel rispetto di quanto stabilito, in aggiunta alle ordinarie previsioni anti-infortunistiche, dalle indicazioni/raccomandazioni diramate dai provvedimenti governativi.

A fronte del pregiudizio imminente e irreparabile cagionato ai diritti fondamentali del lavoratore autonomo (dalla consegna di beni senza impiego alcuno di forme di protezione), il giudice fiorentino ha ordinato a Just Eat Italy s.r.l. di attenersi, in ossequio all'art. 47 *septies*, co. 3, d.lgs. n. 81/2015, all'adempimento delle previsioni contenute nel d.lgs. 81/2008, «quindi anche al rispetto di quanto previsto dall'art. 71 del predetto d.lgs. 81/2008» (*rectius* artt. 74 ss. che si occupano specificatamente di dispositivi di protezione individuale?). Al di là delle criticità sollevate dall'operazione qualificatoria proposta dal giudice, il testo del decreto consente di ottenere alcune precisazioni anche sul soggetto obbligato a garantire la salute e sicurezza del *rider*, individuando il committente in «colui che impiega il servizio della piattaforma per la consegna di beni dallo stesso fornito».

Sotto il profilo dell'inquadramento della fattispecie, minori criticità presenta l'ordinanza cautelare che ha confermato il provvedimento adottato in data 1 aprile 2020. Centrale rilevanza deve riconoscersi al passaggio argomentativo in cui è statuita l'integrale applicazione del d.lgs. n. 81/2008 anche laddove «si ritenga applicabile al caso di specie la disciplina del Capo V *bis* del D.Lgs. 81/2015». Secondo l'interprete «appare infatti riduttiva e contraria alla *ratio* della legge l'interpretazione della normativa proposta dalla convenuta», che dall'art. 47 *septies*, co. 3 ha dedotto l'operatività dei soli artt. 21 e 26, d.lgs. n. 81/2008. «Argomentare nel senso proposto dalla piattaforma operante nel settore della *food delivery* renderebbe «la norma del tutto inutile e soprattutto contraria alla stessa esigenza della legge di assicurare ai lavoratori» autonomi di cui al capo V *bis*, d.lgs. n. 81/2015 «“livelli minimi di tutela” in un'ottica di rafforzamento della tutela degli stessi»⁽⁶³⁾. Livelli minimi che, in quanto tali – si rammenta – escludono una derogabilità *in peius* anche eventualmente da parte di contratti di prossimità *ex* art. 8 d.l. n. 138/2011⁽⁶⁴⁾. Da qui, l'operatività dell'art. 71, d.lgs. n. 81/2008, a nulla – tuttavia – rilevando che tale disposizione della

⁽⁶³⁾ T. Firenze 5 maggio 2020.

⁽⁶⁴⁾ M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclotattorini*, LLI, 2019, I.42.

disciplina anti-infortunistica si occupa di apparecchiature e del relativo obbligo di fornirle in conformità ai requisiti di legge⁽⁶⁵⁾.

Resta invece pendente il procedimento cautelare promosso innanzi al Giudice del lavoro del Tribunale di Bologna⁽⁶⁶⁾, qualche giorno dopo l'avvio in varie città italiane (tra cui Genova, Bologna, Milano) di iniziative a sostegno della «consegna senza contatto», poi recepite da apposito protocollo sottoscritto con il Ministero dei Trasporti⁽⁶⁷⁾. Allo stato, si segnala che, con argomentazioni non molto differenti dal decreto d'urgenza emanato dal Tribunale di Firenze, il giudice emiliano ha condannato *inaudita altera parte* un'altra società *leader* nel settore del *food delivery*, per non aver adeguatamente ottemperato alla legislazione anti-infortunistica ed alle prescrizioni igienico-sanitarie imposte dall'emergenza sanitaria in corso con riferimento alle attività di trasporto e consegna a domicilio di cibi. Nonostante le reiterate richieste del *riders* - lavoratore autonomo, la piattaforma aveva manifestato difficoltà di carattere pratico e organizzativo nel reperire, «in quantità adeguata e sufficiente», i dispositivi di protezione individuale. Sotto censura è stata posta la scelta aziendale di non adottare provvedimenti ossequiosi del dettato normativo a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, tra cui la sospensione delle consegne da parte dei *riders*.

A quanto consta, la casistica esaminata non fa che confermare la natura nient'affatto marginale e periferica della questione interpretativa sollevata dall'art. 47 *septies*, co. 3, d.lgs. n. 81/2015 ed, al contempo, evoca tensioni ben più risalenti e dalle radici profonde⁽⁶⁸⁾. La l. n. 128/2019 ripropone un dibattito mai sopito, esprimendo secondo taluni una «timida operazione messa in campo»⁽⁶⁹⁾ per la salute e sicurezza dei lavoratori autonomi delle piattaforme,

⁽⁶⁵⁾Viene a tal riguardo da considerare che secondo Cass. 21 giugno 2019, n. 16749, per dispositivo di protezione individuale deve intendersi una accezione lata, in ragione della «finalizzazione a tutela del bene primario della salute e dell'ampiezza della protezione garantita dall'ordinamento...», fatte ovviamente salve le esclusioni espressamente previste *ex art.* 74, co. 2 per come modificato dall'art. 2, co. 1, lett. a), d.lgs. n. 17/2019.

⁽⁶⁶⁾ T. Bologna 14 aprile 2020, n. 2519.

⁽⁶⁷⁾ Con specifico riguardo al settore del trasporto si segnala il «protocollo condiviso di regolazione per il contenimento della diffusione del COVID-19 nel settore del trasporto e della logistica» sottoscritto il 20 marzo 2020 dal Ministero dei Trasporti con le più rappresentative organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali Confindustria, AICAI, ANITA, ASSTRA, AVAV, AGENS, Confrtrasporto, Confartigianato, Confitarma, Assoport, Assaeroporti, CNA – FITA. Tra le iniziative enunciate nell'allegato al protocollo, la sezione dedicata all'autotrasporto merci contempla la misura della consegna senza contatto, previa nota informativa alla clientela trasmessa via *web*, riferendola espressamente anche ai *riders*.

⁽⁶⁸⁾ In critica a un sistema geneticamente poco sensibile/poco protettivo nei riguardi del lavoro autonomo, v. su tutti L. Montuschi, *L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, RGL, 2001, 4, 501 ss.; ID., *Aspettando la riforma: riflessioni sulla legge n. 229 del 2003 per il riassetto in materia di sicurezza sul lavoro*, ADL, 2004, 3, 749 ss.

⁽⁶⁹⁾ Così A. Delogu, *op. cit.*, 2020, 78.

mentre altri vi ravvisano il seme d'una nuova stagione della legislazione prevenzionistica, riconoscendo il carattere «sperimentale»⁽⁷⁰⁾ dell'intervento eteronomo nell'ambito del lavoro non subordinato.

Chissà che dal settore del lavoro tramite piattaforma non origini, una volta per tutte, un definitivo e più capillare ripensamento in ordine all'individuazione di uniformi *standard* di sicurezza, da garantire a prescindere dalla specifica definizione legale. Sono diversi decenni che la Corte costituzionale, portando l'attenzione sul rischio generato dall'attività lavorativa (indipendentemente dalla categoria giuridica d'inquadramento) considera arbitraria la discriminazione tra «coloro che, esplicando sia pure in posizione diversa una medesima attività, siano esposti ai medesimi rischi» professionali (C. cost. 25/11/1987, n. 479)⁽⁷¹⁾.

Bibliografia

- Allamprese A. – Pascucci F., *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore "agile"*, in RGL, 2017, 307- 330.
- Angelini A., *Rappresentanza e partecipazione nel diritto della salute e sicurezza dei lavoratori in Italia*, in DSL, 2020, 1, 96-116.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclotattorini*, in LLI, 2019, 2, I.1-56.
- Bonardi O., *Art. 3. Campo di applicazione* in L. Montuschi (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Zanichelli, 2011, vol. I, 57-92.
- Campanella P., *La riforma del sistema prevenzionistico: l'ambito applicativo della nuova disciplina (art. 3, D.Lgs. 9.4.2008, n. 81)*, in F. Carinci - E. Gagnoli (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2010, 72-105.
- Capponi F.– Pelusi L.M., *Le nuove tutele del lavoro tramite piattaforma "anche" digitale: commento al d.l. n. 101/2019*, in BA 9 settembre 2019, n. 31.
- Carabelli U.– Fassina L. (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020, 3.
- Carinci M.T., *Il lavoro eteroorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, in RIDL, 2019, II, 350 - 358.
- Carinci M.T., *I contratti in cui è dedotta una attività di lavoro alla luce di Cass. 1663/2020*, in RIDL, 2020, I, 49-60.
- Caruso B., *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo*, in DRI, 2019, 4, 1005-1040.
- Corti M.– Sartori A., *Il decreto sui «riders»*, in RIDL, 2020, III, 15-24.
- Cosio R., *Il caso Foodora tra giudice e legge*, in LDE, 2019, fasc. 3.
- Cruz Villalon J., *Le trasformazioni delle relazioni industriali di fronte alla digitalizzazione dell'economia*, in DLRI, 2018, 2, 463-492.

⁽⁷⁰⁾ Così P. Tullini, Cap. XI *cit.*

⁽⁷¹⁾ Negli stessi termini più recentemente COM (2017) 12, 16.

- Dagnino E., *Note tecnico-giuridiche al decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, e i prevedibili impatti sul settore del delivery*, in *WP Adapt*, n. 4/2019.
- Daugareilh I.- Degryse C.- Pochet P. (eds), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, WP Etui, 10/2019.
- Del Conte M. - Razzolini O., *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in *DLRI*, 2018, 673-682.
- Delogu A., *La definizione di lavoratore in materia di salute e sicurezza: dall'universalità della tutela ai nuovi bisogni di tutela*, in *DSL*, 2020, 61-78.
- Delogu A., *Salute, sicurezza e "nuovi" lavori: le sfide prevenzionistiche nella gig economy e nell'industria 4.0*, in *DSL*, 2018, 37-77.
- Delogu A., *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in *WP CSDLE, Collective volumes*, 2017, 108- 124.
- Del Punta R., *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *RIDL*, 2019, II, 358 -365.
- De Luca Tamajo R., *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *LDE*, 2019, fasc. 1
- De Simone G., *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni* in *RGL*, 2019, I, 1, 3-24.
- D'Onghia M., *Lavori in rete e nuove precarietà: come riformare il welfare state?*, in *QRGL*, 2017, 83- 96.
- Donini A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, BUP, 2019.
- Fernandez Aviles J.A.(a cura di), *Estudio: el trabajo en la economia colaborativa y la prevencion de riesgos laborales. Resumen Ejecutivo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC, 2018.
- Fernandez Aviles J.A., *NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situacion y propuestas de mejora*, in *DSL*, 2017, 69-101.
- Forlivesi M., *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *LLI*, 2018, 1, 35-58.
- Garofalo D., *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *LG*, 2020, 1, 5-11.
- Giubboni S., *I riders e la legge*, in *RDSS*, 2019, 4, 847-852.
- Giubboni S., *Appunti e disappunti sul pilastro europeo dei diritti sociali*, in *Quaderni costituzionali*, 2017, 4, 953-962.
- Ichino P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy*, in *RIDL*, 2018, II, 294-303.
- Lai M., *Prime tutele per i lavoratori delle piattaforme digitali*, in *DPL*, 2019, 45, 2743-2749.
- Lazzari C., *Alla ricerca di tutele per i gig-workers fra supplenza giurisprudenziale, regolazione sociale e tentativi di normazione eteronoma*, in *ADL*, 2019, 510-531.
- Lazzari C., *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro: Prime considerazioni a partire dal «caso Foodora*, in *RDSS*, 2018, 3, 455-488.
- Loffredo A.- Tufo M., *Lavoro e impresa digitale tra norme nazionali ed economia transnazionale*, in *WP CSDLE*, it. n. 405/2019.
- Loi P., *Garanzie e tutele per il lavoro digitale*, in *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, a cura di U. Carabelli – L. Fassina, Ediesse, 2020, 107- 117.
- Magnani M., *Subordinazione, eteroorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *DRI*, 2020, 1, 105-115.
- Maio V., *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele*, in *ADL*, 2019, 582-598.

- Malzani F., *Salute e sicurezza dei lavoratori della gig economy* in P. Pascucci, *Salute e sicurezza sul lavoro. Tutele universali e nuovi strumenti regolativi a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008*, Franco Angeli, 2019, 45-66.
- Malzani F., *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in *DLM*, 2018, 17-36.
- Malzani F., *Ambiente di lavoro e tutela della persona. Diritti e rimedi*, Giuffrè, 2014.
- Martelloni F., *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *LLI*, 2018, 1, 16-34.
- Mazzotta O., *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, 1, 3-23.
- Montuschi L., *L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *RGL*, 2001, 4, 501-527.
- Montuschi L., *Aspettando la riforma: riflessioni sulla legge n. 229 del 2003 per il riassetto in materia di sicurezza sul lavoro*, in *ADL*, 2004, 3, 749-778.
- Municchi G., *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro dei riders ai tempi del COVID 19*, in *QG*, 15 maggio 2020.
- Orlandini G., *Diritto di sciopero e tutela della salute durante lo stato d'emergenza epidemiologica*, in *AA.VV., Covid 19 e diritti dei lavoratori*, Ediesse, 2020, 103-118.
- Pascucci P., *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in *DSL*, 2019, 37-57.
- Pascucci P., *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, in *WP di Olympus*, n. 1/2011.
- Pelusi L.M., *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, in *DRI*, 2017, 1041-1058.
- Perulli A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *WP CSDLE*, it. n. 410/2020.
- Pisani C., *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in *ADL*, 2019, 6, 1191-1210.
- Raimondi E., *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *LLI*, 2019, I.60-92.
- Romei R., *I rider in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *RIDL*, 2020, I, 89- 100.
- Rota A., *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie in Web e Lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 165-178.
- Rota A., *Tutela della salute e sicurezza del lavoro sul web: una regolazione unitaria è possibile?* in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di C. Alessi – M. Barbera – L. Guaglianone, Cacucci, 2019, 387-402.
- Santoro Passarelli G., *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *WP CSDLE* it. n. 411/2020.
- Saracini P., *Intervento in La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, a cura di U. Carabelli – L. Fassina, Ediesse, 2020, 165-172.
- Todolí Signes T., *La evaluación de los trabajadores por parte de los clientes como método de vigilancia y control en la empresa: Reputación online y protección de datos*, in *RTSS*, 2018, 423, 63-90.
- Torsello L., *Il lavoro dei riders. L'iniziativa di legge nella Regione Lazio*, in *Diritti regionali*, 2018, n. 3.
- Treu T., *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, in *WP CSDLE*, n. 136/2017.
- Tullini P., *Capitolo 11* in M. Barbieri – M.T. Carinci - V. Pinto (a cura di), *Non solo rider. Commento alla riforma delle co.co.co. etero-organizzate, alle norme sui riders e alle altre novità lavoristiche del d.l. n. 101/2019, convertito con la legge 2 novembre 2019, n. 128*, in corso di pubblicazione.

- Tullini P., *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *LDE*, 2019, fasc. 1
- Tullini P., *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, in *LDE*, 2018, fasc. 1.
- Tullini P., *Il lavoro nell'economia digitale: l'arduo cammino della regolazione*, in A. Perulli (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Cedam, 2018, 171-195.
- Tullini P., *Sicurezza sul lavoro e modello sociale europeo: un'ipotesi di sviluppo*, in *Studi in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, 2008, 1257-1275.
- Voza R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP CSDLE*, n. 336/2017.
- Zoli C., *Artt. 47- 50*, in *I. Principi comuni*, a cura di C. Zoli in *La nuova sicurezza sul lavoro*. Commentario diretto da Luigi Montuschi, Zanichelli, 2011, vol. I, 507-526.