

Numero 2 / 2018
(estratto)

Marco Lai

Quale sicurezza per i ciclo-fattorini?

Quale sicurezza per i ciclo-fattorini ?

Marco Lai*

Sempre più il lavoro su piattaforma digitale è oggetto di attenzione. Con particolare riguardo al lavoro dei *riders* (o meglio dei ciclo-fattorini) nel settore del *delivery food*, dopo la nota sentenza del Trib. di Torino (n. 778, dell'11 aprile 2018), che ha qualificato come autonomi i lavoratori di Foodora, anche le istituzioni si stanno muovendo per assicurare standard minimi di tutela. Il Comune di Bologna ha predisposto la *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano* (31 maggio 2018); analoga iniziativa è stata assunta dalla Regione Lazio, preannunciando un apposito intervento legislativo (peraltro di dubbia legittimità, stante la prevalente competenza statale in materia, ai sensi dell'art. 117, Cost, come interpretato dalla Corte Cost.). Lo stesso Ministro del lavoro, del nuovo Governo a guida 5 stelle-lega, come primo atto ha incontrato una rappresentanza di ciclo fattorini.

In questa sede ci occuperemo delle questioni inerenti la salute e sicurezza.

Sul punto il giudice torinese, in modo sbrigativo, ha respinto la domanda di risarcimento danni per violazione dell'art. 2087 cod. civ., ritenendo che tale norma riguardasse esclusivamente i rapporti di lavoro subordinato (si è richiamata Cass. n. 7128/2013). E' tuttavia da osservare come la giurisprudenza della stessa suprema Corte non sia uniforme al riguardo (cfr., tra le altre, Cass. 2 dicembre 2015, n. 24538). L'obbligo del datore di lavoro di tutelare la sicurezza di chiunque si trovi, per qualsiasi ragione, ad operare (non illegalmente) nell'ambiente lavorativo, ivi compresi i terzi, è pacificamente affermato in sede penale ⁽¹⁾.

Non vi è dubbio peraltro che anche le disposizioni contenute nel d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., stante la loro ampia applicazione, si estendano, pur con i necessari adattamenti, al caso di specie.

L'organizzazione aziendale sottostante la piattaforma digitale, così come stabilisce le regole d'ingaggio, predetermina le consegne e fissa i prezzi, dovrebbe di conseguenza anche valutare in via preliminare i rischi per la salute e la sicurezza che tale attività comporta per i lavoratori, secondo quanto disposto dall'art. 28, comma 1, d.lgs. n. 81/2008 (che comprende nella valutazione anche i rischi "connessi alla specifica tipologia contrattuale" utilizzata). La valutazione dei rischi viene dunque ad interessare tutte le persone di cui si avvale l'organizzazione aziendale, a prescindere dal tipo di contratto utilizzato.

* *Responsabile area giuslavoristica del Centro Studi Ricerca e Formazione Cisl e professore a contratto di Diritto e sicurezza sul lavoro presso l'Università degli Studi di Firenze.*

⁽¹⁾ Cfr., tra le altre, Cass. pen., 2 maggio 2016, in c. Lombardi; cfr. per ulteriori riferimenti, R. GUARINIELLO, *Il Testo Unico sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, Wolters Kluwer Italia, Milano, 2017.

Per tale valutazione dovrà prendersi in considerazione l'organizzazione dei turni di lavoro ed i tempi di consegna, tramite anche la determinazione di una retribuzione minima oraria, al fine di evitare che un compenso esclusivamente a cottimo possa esporre i lavoratori a maggiori rischi.

Già oggi le piattaforme digitali che operano nel campo della distribuzione alimentare forniscono, o almeno dovrebbero fornire, ai propri ciclo-fattorini un “kit”, che di norma comprende dispositivi di protezione individuale (casco, giubbotto ecc..) contro urti e cadute. Lo stesso può affermarsi per i requisiti di sicurezza delle attrezzature di lavoro (biciclette) e la loro manutenzione.

Altri aspetti, finora trascurati, riguardano la preventiva informazione e formazione dei lavoratori, da commisurare eventualmente all'intensità delle prestazioni, nonché una preliminare certificazione medica attestante l'idoneità psico-fisica del lavoratore alle attività da svolgere.

Di particolare rilievo è inoltre la previsione di una tutela specifica in tema di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali. Nella maggior parte dei casi i gestori di piattaforme digitali ricorrono ad assicurazioni private, con premi e relative prestazioni, assai ridotte.

Ultimo profilo da considerare, ma non per questo di minor rilevanza, è quello della rappresentanza dei lavoratori, anche in materia di sicurezza.

Dal momento che la nozione di *lavoratore* contemplata nel d.lgs. n. 81/2008 è assai ampia, e non necessariamente ancorata ad un rapporto di lavoro subordinato ⁽²⁾, è da ritenere che anche i ciclo-fattorini di Foodora debbano potersi avvalere di propri Rls. Molte attività potranno d'altro lato essere svolte in forma digitale (ad esempio: assemblee, informative, bacheca elettronica).

Più in generale occorre domandarsi come la contrattazione collettiva, che rappresenta lo strumento più adeguato per regolare le molteplici forme di lavoro su piattaforma digitale, accanto alla legislazione del lavoro, possa individuare nuove soluzioni operative per assicurare ai lavoratori digitali condizioni di lavoro dignitose, e ciò a partire dalle tutele fondamentali concernenti il corrispettivo della prestazione, il riposo minimo giornaliero, il rispetto della privacy, la salute e sicurezza, la sicurezza sociale. Forme di copertura assicurativa e previdenziale, di assistenza sanitaria, di servizi di welfare e formazione professionale, potrebbero peraltro essere utilmente garantiti da diffusi sistemi di bilateralità. Decisivo al riguardo è identificare il soggetto con cui trattare, sia esso il gestore della piattaforma digitale, o l'associazione datoriale a cui eventualmente il gestore della piattaforma aderisca.

⁽²⁾ Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 81/2008, si intende per *lavoratore* : “*la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche solo al fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.....*”. Il d.lgs. n. 81/2008, contiene peraltro, nell'art. 21, primi obblighi anche per i lavoratori autonomi.