



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**L'accordo integrativo aziendale Takeaway.com:
il profilo prevenzionistico**

ANNA ROTA
Università di Bologna

vol. 7, no. 1, 2021

ISSN: 2421-2695





L'accordo integrativo aziendale Takeaway.com: il profilo prevenzionistico

ANNA ROTA

Università di Bologna

Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro

anna.rota2@unibo.it

ABSTRACT

The article focuses on Takeaway.com's collective agreement, signed with the traditional trade unions. In particular, the author addresses the provisions on the health and safety protection of riders.

The author first highlights the legislation on health surveillance and on the intensity of cooperation required from the worker.

The analysis then focuses on the insurance protection that the company offers in the case of death or permanent disability of the worker and in relation to injuries that the rider may cause to third parties or their property.

The aim of the article is to highlight any deviations from the protection discipline provided by Legislative Decree 81/2008.

Keywords: riders; collective bargaining; health and safety at work; life insurance protection; insurance protection in the event of civil liability.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13174>

L'accordo integrativo aziendale Takeaway.com: il profilo prevenzionistico

SOMMARIO: 1. Le previsioni riguardanti la salute e la sicurezza: un tassello fondamentale d'un innovativo modello organizzativo a tutela dei *riders*. – 2. Art. 2: la sorveglianza sanitaria preventiva in fase preassuntiva. – 3. Art. 19: estensione dell'obbligo di sicurezza, dispositivi di protezione individuale e pandemia da SARS COV 2. – 4. Segue. Le modalità di erogazione della formazione ed i riflessi sul versante delle responsabilità. – 5. Artt. 20 e 21: la tutela assicurativa sulla vita e per la responsabilità civile. – 6. Per concludere.

1. Le previsioni riguardanti la salute e la sicurezza: un tassello fondamentale d'un innovativo modello organizzativo a tutela dei *riders*

Alta rimane l'attenzione sul lavoro dei *riders* e, nella specie, relativamente alle istanze della salute e sicurezza. Dopo aver contrassegnato parte del contenzioso durante l'emergenza sanitaria da SARS COV 2 ⁽¹⁾, la tematica prevenzionistica torna a guadagnare centralità nell'ambito d'un accordo integrativo aziendale sottoscritto dalle storiche organizzazioni sindacali dei lavoratori (FILT CGIL, FIT-CISL, UIL Trasporti a cui si sono affiancate, per esigenze espressamente citate nell'accordo, NIDIL CGIL, FELSA CISL e UILTEMP) con Takeaway.com Express Italy, impresa del Gruppo Just Eat.

Si tratta di una intesa siglata a pochi giorni dalla firma con Assodelivery e alla presenza del Ministro del Lavoro d'un «Protocollo quadro sperimentale per la legalità, contro il caporalato, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo nel settore del *food delivery*»⁽²⁾, che nella salute e sicurezza del lavoro individua un tassello fondamentale di «un modello organizzativo innovativo» a

⁽¹⁾ Su cui sia consentito rinviare ad A. Rota, *Sulla (in)effettività dei diritti dei gig workers al tempo di Covid-19*, *Ec. Soc. Reg.*, 2020, XXXVIII, 91 – 100.

⁽²⁾ Per inciso con il protocollo per la legalità le imprese aderenti ad Assodelivery s'impegnano ad adottare un modello *ex d.lgs. n. 231/2001* mediante il quale prevenire condotte scorrette all'interno dell'impresa ed alla cui vigilanza è preposto uno specifico organismo, incaricato anche di segnalare eventuali irregolarità alla Procura della Repubblica. Resta evidente l'influenza esercitata dalle inchieste giudiziarie della Procura di Milano e dai relativi provvedimenti penali. In tema v. G. Cassano, *Uber e il caporalato digitale: lo "smascheramento dell'algoritmo delle piattaforme"*, *Labor*, 2020, 5, 655-665; A. Esposito, *I "riders" di Uber Italy s.r.l.*, *RIDL*, 2020, 3, 558-565; E. Tomasinelli, *La tutela penale dei riders tra gig economy e caporalato digitale*, *RPen*, 2020, 10, 863-869.

vario modo strutturato ed alternativo a quello delineatosi nel CCNL sui collaboratori autonomi che Assodelivery e UGL-riders hanno sottoscritto a settembre 2020⁽³⁾.

Più precisamente, le garanzie prevenzionistiche sono inserite all'interno di un accordo sindacale che, replicando il modello adottato (a maggio 2019) nell'Accordo quadro *Riders* Toscana⁽⁴⁾, prevede di utilizzare il contratto di lavoro subordinato per l'assunzione dei ciclofattorini unitamente alla applicazione del CCNL Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione per come integrato dalle *policy* aziendali. Attraverso un modello di regolazione che, per via negoziale, contribuisce ad assicurare un «luminoso futuro»⁽⁵⁾ all'art. 2094 c.c., gli agenti collettivi definiscono un quadro di tutele «adattate» alle particolari modalità di svolgimento della prestazione⁽⁶⁾ e da cui non è difficile desumere la non marginalità della protezione della salute e sicurezza del lavoro.

Oltre a quanto sancito nella specifica sezione (cfr. Sezione V. Salute e sicurezza sul lavoro), riferimenti al tema sono contenuti nella disciplina sulle visite preventive in fase preassuntiva (cfr. art. 2, sezione sui «Rapporti di lavoro») e nell'art. 18 che, nella sezione IV (dedicata al trattamento economico), si occupa del premio di valorizzazione e della relativa quantificazione. A quest'ultimo proposito le parti firmatarie individuano nella sicurezza del lavoro un limite alle consegne che il *rider* può effettuare in un'ora, contrastando così la possibile intensificazione della prestazione che il riconoscimento a livello negoziale d'un *surplus* retributivo può alimentare.

Di seguito alcune brevi notazioni, partendo dalla disciplina relativa alla sorveglianza sanitaria.

⁽³⁾ Su cui v. le note critiche di F. Carinci, *Il C.C.N.L. sui collaboratori autonomi del 14 settembre 2020*, *LG*, 2020, 11, 1045 – 1054; M. Tiraboschi, *Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico-sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accordo solleva*, *BA* 28 settembre 2020, n. 35.

⁽⁴⁾ Si tratta d'un accordo collettivo siglato con l'azienda Laconsegna srl e volto ad assumere 20 *riders* con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ai quali applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato e le previsioni di cui all'accordo integrativo del CCNL Logistica.

⁽⁵⁾ Si mutua una espressione di M. Barbieri, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, *LLI*, 2020, 2, R.61 e R.76.

⁽⁶⁾ Le specificità del lavoro dei *riders* giustificano diversi adattamenti. Oltre che in tema di salute e sicurezza del lavoro su cui infra, v. ad esempio gli artt. 5 e 15, rispettivamente in tema di part-time e indennità aggiuntive.

2. Art. 2: la sorveglianza sanitaria preventiva in fase preassuntiva

Tra le previsioni volte «all'inserimento dei Rider nel contesto normativo e organizzativo del lavoro subordinato», il primo riferimento al tema della salute e sicurezza del lavoro è contenuto nell'art. 2. «La società si riserva il diritto di richiedere al lavoratore che si candida allo svolgimento delle mansioni di *rider*, come condizione per l'assunzione, di sottoporsi a visita medica preventiva in fase preassuntiva o comunque entro il completamento del periodo di prova», asservendo tale attività di sorveglianza sanitaria alla «esclusiva finalità di accertare l'idoneità del candidato a svolgere le mansioni contenute nell'offerta di lavoro».

Tra le diverse osservazioni che sollecita il coordinamento con la tutela offerta dalla fonte legislativa, incluso con l'art. 5, co. 3, St. lav. ⁽⁷⁾, va anzitutto segnalata la scelta esplicitata dall'accordo di ricollegare il controllo sanitario all'esercizio di un diritto della società.

Procedendo ad un confronto con la legislazione in ambito prevenzionistico può osservarsi una differenza a livello lessicale: alla forma impersonale impiegata dall'art. 41, d.lgs. n. 81/2008 l'accordo in esame sostituisce una previsione che pare enfatizzare una valutazione di stretta competenza del datore e del dirigente i quali, proprio in ottemperanza agli obblighi *ex art.* 18, co. 1, lett. c) e g), d.lgs. n. 81/2008, sono anzitutto tenuti ad affidare i compiti lavorativi tenendo conto delle capacità e delle condizioni del lavoratore in rapporto alla relativa salute e alla sicurezza.

D'altro canto, non facilmente desumibili restano le ragioni in presenza delle quali la società può riservarsi di sottoporre il lavoratore all'insieme di atti medici finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori. L'assenza di indicazioni circa il ricorso alla sorveglianza sanitaria preventiva in fase preassuntiva (oggi regolata dall'art. 41, co. 2 lett. e-bis, d.lgs. n. 81/2008 per come novellato dal d.lgs. n. 106/2009) aprirebbe ad una personalizzazione della strategia di prevenzione da ridimensionare tuttavia ad accertamenti coerenti *esclusivamente* con lo scopo perseguito dalla norma di legge (accertare l'idoneità alla mansione specifica) e da eseguire comunque a spese del datore di lavoro analogamente a eventuali esami clinici e biologici o indagini

⁽⁷⁾ Sui dubbi sollevati (per la violazione dei principi di dignità e per il controverso coordinamento con l'art. 5 St.lav.) dalla codificazione della visita preventiva in fase preassuntiva v., fra gli altri, R. Bortone, *Sezione V. Sorveglianza sanitaria* in C. Zoli (a cura di) *I. Principi comuni in La nuova sicurezza sul lavoro. Commentario diretto da Luigi Montuschi, Zanichelli*, 2011, 469; C. Lazzari, *L'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione: soggetti ed obblighi tecnici*, in G. Natullo (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, 2015, spec. 787-788.

diagnostiche che si rivelassero necessari. Esclusa la legittimità di pratiche eugenetiche, l'attività sanitaria può riguardare la verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e, sempre in considerazione delle particolari modalità di svolgimento del lavoro, essere finalizzata ad escludere l'assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti. Restano inoltre da osservare le previsioni legislative che circoscrivono l'ambito delle indagini sul lavoratore: il controllo sanitario non deve volgere all'accertamento dello stato di gravidanza né violare i divieti sanciti da altre normative vigenti. Ricollegare la previsione negoziale alle norme che il d.lgs. n. 81/2008 dedica alla sorveglianza sanitaria implica inoltre che l'eventuale giudizio d'ineidoneità può – al pari delle altre tipologie di sorveglianza sanitaria - essere contestato dal lavoratore (o aspirante tale) dinnanzi all'autorità di vigilanza competente per territorio. Parallelamente, nel caso di mancata assunzione non può escludersi la facoltà di esperire l'azione risarcitoria ove ne sussistano le condizioni.

È poi da segnalare che l'accordo resta carente di indicazioni rispetto al soggetto cui demandare tale atto di sorveglianza sanitaria. Salvo più puntuali indicazioni nelle *policy* aziendali che andranno a integrare l'accordo Takeaway.com, l'adempimento in esame, ove inteso come attuativo del d.lgs. n. 81/2008, potrà coinvolgere alternativamente il medico competente e i dipartimenti di prevenzione delle ASL, inclusi i medici con funzioni ispettive nel settore della salute e sicurezza del lavoro.

Un supplemento d'indagine richiede il tentativo di associare la previsione negoziale all'art. 5, co. 3, St. lav., escludendo di quest'ultimo la implicita abrogazione ad opera del d.lgs. n. 81/2008⁽⁸⁾. Anche la disposizione statutaria, ai sensi della quale il datore ha *facoltà* di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico, reca tutta la complessità e delicatezza d'un temperamento che,

⁽⁸⁾ Secondo C. Lazzari, *Visite preassuntive e privacy*, GDLRI, 2000, 1, 142, il campo di applicazione del d.lgs. n. 626/94 è costituito dalla sorveglianza sanitaria obbligatoria mentre l'art. 5 St. lav. si occupa soltanto di accertamenti sugli assunti e candidati all'assunzione che siano facoltativamente predisposti dal datore nel proprio interesse. Sul rapporto di complementarità e di non incompatibilità dello Statuto al d.lgs. 626/94 si è espressa Cass. Pen. III, 21 gennaio 2005, n. 1728. Sul "corto circuito" innescato dalla sovrapposizione dei soggetti legittimati ad effettuare controlli sanitari sul lavoratore v., durante la vigenza del d.lgs. 626/1994, V. Bavaro, *L'incerto corto circuito tra l'art. 5 dello Statuto dei lavoratori e l'art. 6 del decreto 626/1994* in M. Ricci (a cura di), *La sicurezza sul lavoro*, Cacucci, 1999, 87 ss.: dopo aver supposto una sterilizzazione della norma statutaria, ne rileva la differente funzione dalla disposizione contemplata nel diritto prevenzionistico. Un apparente contrasto sussiste anche durante la vigenza del d.lgs. n. 81/2008 secondo P. Albi, *Sezione V. Sorveglianza sanitaria in Commentario breve alle leggi sul lavoro*, a cura di R. De Luca Tamajo – O. Mazzotta, VI ed., Wolters Kluwer, 2018, 2487.

tra l'altro, non può ignorare le istanze di tutela della *privacy* del lavoratore e parimenti l'interesse dell'imprenditore ad utilizzare personale che sia in grado di lavorare ⁽⁹⁾.

Ravvisare nell'art. 2 dell'Accordo Takeaway.com una attuazione della disciplina statutaria - cogliendo di quest'ultima "segnali di vita"⁽¹⁰⁾ anche a distanza di oltre 50 anni dalla sua introduzione - consentirebbe di risolvere una delle questioni che restano altrimenti irrisolte ancorando la disposizione negoziale alle regole fissate dal d.lgs. n. 81/2008. Senz'altro potrà escludersi che il controllo sanitario competa al medico "scelto e retribuito" dal responsabile d'impresa, vale a dire ad un soggetto che nelle intenzioni del legislatore del 1970 non appariva pienamente capace di garantire l'imparzialità del controllo⁽¹¹⁾ né totalmente in condizione di rendere "una valutazione obiettiva e disinteressata" (C. cost. 5 febbraio 1975, n. 23)⁽¹²⁾. Qualche incongruenza affiora invece nel momento in cui si confrontano le finalità: l'art. 5, co. 3, St. lav., si occupa di accertamenti sanitari sull'idoneità fisica generale del lavoratore, mentre l'accordo ricollega in maniera esplicita la sorveglianza sanitaria alla verifica della idoneità alle mansioni contenute nell'offerta di lavoro ⁽¹³⁾.

⁽⁹⁾ Sul punto cfr. C. Lazzari, *Visite preassuntive e privacy*, cit., 126 ss.; V. Bavaro, *op. cit.*, 89.

⁽¹⁰⁾ La stessa espressione è riportata, a margine di una riflessione sull'attuale contesto emergenziale, da M. Giacconi, *Gli accertamenti sanitari sui lavoratori. Segnali di vita dall'art. 5 St. lav., Labor*, 2021, 171 ss.

⁽¹¹⁾ In proposito A. Vallebona, *Le visite di preassunzione di fronte al sistema dell'art. 5 dello statuto dei lavoratori*, RIDL, 1975, 231 ss.

⁽¹²⁾ L'introduzione del medico competente è stata comunque collegata ad una specifica natura giuridica pubblicistica, ciò anche in presenza d'un rapporto lavorativo con l'impresa. In tema v. già P. Tullini, *La responsabilità civile del medico competente verso l'azienda*, RIDL, 2002, I, 219. Sulla figura del medico competente come espressione d'un fine pubblico v. anche i recenti provvedimenti del Garante, incluso da ultimo il documento n. 198 del 13 maggio 2021 contenente indicazioni generali per l'avvio delle vaccinazioni in azienda. Nell'operato del Medico competente si ravvisa un interesse pubblico individuato e regolato dalla legge. Cfr., tra gli altri, i provvedimenti pubblicati alla pagina www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9585300.

⁽¹³⁾ Sulla diversità di funzioni tra la disciplina statutaria e quella introdotta dal d.lgs. n. 81/2008 v. M. Corrias, *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, Giappichelli, 2008, 96 e V. Bavaro, *op. cit.*, 90 il quale distingue tra accertamenti relativi all'idoneità fisica generale a svolgere qualsiasi mansione (oggetto dell'art. 5 St. lav.) e quelli riguardanti le qualità fisiche specifiche necessarie allo svolgimento di una determinata mansione.

3. Art. 19: estensione dell'obbligo di sicurezza, dispositivi di protezione individuale e pandemia da SARS COV 2

Passando ai contenuti della sezione V, il debito di sicurezza si declina in diverse direzioni.

Ai sensi dell'art. 19, co. 1 dell'Accordo Takeaway.com, la Società s'assume la responsabilità di garantire la sicurezza e la salute dei propri lavoratori subordinati senza trascurare la molteplicità di soggetti che possono essere coinvolti nello svolgimento delle attività dei *riders*.

Alle parti stipulanti non sfugge l'esposizione debitoria del responsabile d'una organizzazione produttiva nei confronti di quanti possono entrare in contatto con le attività dell'impresa. Tra questi ultimi possono richiamarsi gli utenti dei servizi erogati dalle piattaforme e, trattandosi di prestazioni che parzialmente si svolgono su strada, le persone in transito nello stesso percorso del *rider*⁽¹⁴⁾. Mediante l'intervento dell'autonomia privata di tipo collettivo, l'attività di prevenzione s'estende dunque, conformemente alle disposizioni del d.lgs. n. 81/2008, al di fuori del circoscritto perimetro del contratto di lavoro⁽¹⁵⁾.

Quanto alle misure concretamente rivolte ai lavoratori assunti come subordinati si menzionano a titolo esemplificativo la fornitura del casco, della tuta per la pioggia, della giacca ad alta visibilità e di ogni altro presidio adatto alle specificità del lavoro reso⁽¹⁶⁾. A quest'ultimo riguardo l'intesa riconduce al datore la scelta dei più idonei e appropriati dispositivi di sicurezza, da individuare – secondo i precetti legislativi – in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione ed il medico competente nonché previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Per inciso, è proprio a garanzia della effettività della partecipazione sindacale che l'art. 19, co. 1 dell'Accordo fa gravare sulla società il «supporto organizzativo» anzitutto per le procedure d'elezione dei soggetti di cui all'art. 47, d.lgs. n. 81/2008.

A ciò si aggiunge che per tutto il protrarsi della pandemia da SARS COV-2 il lavoratore dovrà essere salvaguardato anche conformemente alle precauzioni definite nell'ambito dei protocolli sottoscritti a livello nazionale

(14) A questa finalità rispondono anche i protocolli territoriali che si stanno sottoscrivendo con il coinvolgimento del Ministero delle Infrastrutture e delle Direzioni regionali dell'INAIL.

(15) Sui confini del concetto di prevenzione v. da ultimo S. Buoso, *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, 2020.

(16) Per inciso, molte sono le congruenze con il punto 6 dell'Accordo integrativo del CCNL Logistica siglato il 18 luglio 2018.

per fronteggiare e prevenire la diffusione del Covid 19 nei contesti produttivi (art. 19, ult. co. dell'Accordo in esame). In concreto troveranno applicazione misure non dissimili da quelle richiamate dai giudici cautelari nell'ambito di procedimenti avviati da *riders* autonomi per contestare l'assoluta inottemperanza delle piattaforme rispetto alle vigenti disposizioni prevenzionistiche⁽¹⁷⁾.

Nondimeno merita di essere richiamata, benchè nel testo rimanga ignorata, la disposizione codicistica di cui all'art. 2087 c.c. che pacificamente trova applicazione in tutte le prestazioni di lavoro subordinato, incluse quelle considerate dall'accordo Takeaway.com. Il portato dinamico/aperto del precetto e la sua declinazione in base alla particolarità del lavoro, all'esperienza ed alla tecnica/tecnologia rendono la condotta esigibile dal datore come un adempimento che, ispirato al paradigma della massima sicurezza possibile, richiede continui aggiustamenti e integrazioni. Ma v'è di più. Conformemente alla lettura offerta dai giudici, la norma codicistica va proiettata anche a tutela del lavoratore che sia destinatario di molestie da parte dei clienti o di terzi; ad eguali considerazioni deve pervenirsi nel caso di prestatore di lavoro risultato vittima di attività criminose come una rapina⁽¹⁸⁾. Non pare infatti estranea al contesto dei *riders* l'operatività dell'indirizzo interpretativo che nell'area di responsabilità del datore riconduce anche gli eventi lesivi, prevedibili e non esorbitanti dalla sua sfera di competenza, cagionati da soggetti terzi (rispetto alla relazione instaurata tra il debitore di sicurezza ed il lavoratore). Lungi dall'introdurre una responsabilità di tipo oggettivo (come fra le altre di recente ha escluso Cass. 25 febbraio 2021, n. 5355), il titolare del potere decisionale e di spesa nell'impresa potrà essere chiamato a rispondere, sulla scorta dei principi di prevedibilità ed evitabilità, anche per la sottovalutazione dei rischi insiti nell'ambiente e di quelli derivanti dall'azione di fattori ad esso esterni ed inerenti il luogo di lavoro in cui tale ambiente si trova⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁷⁾ Più nel dettaglio cfr. A. Donini, *Una prima applicazione del capo V-bis, d.lgs. n. 81/2015 per la tutela della salute dei ciclofattorini di fronte all'epidemia di Covid-19*, *Labor*, 2020, 6, 776-785; M. Biasi, *La salute e la sicurezza dei "riders" al tempo del Covid 19*, *DRI*, 2020, 3, 841-847; D. Draetta, *Il lavoro dei "riders" ai tempi del Covid 19*, *RIDL*, 2020, 3, 475-480.

⁽¹⁸⁾ Sull'esposizione a queste tipologie di rischi v. già EU-OSHA, *A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing: implications for occupational safety and health*, discussion paper 11 giugno 2015.

⁽¹⁹⁾ V. A. Allamprese - O. Bonardi, *Salute e sicurezza del lavoro nella logistica*, *RGL*, 2020, 436 ss.

4. Segue: le modalità di erogazione della formazione ed i riflessi sul versante delle responsabilità

Ulteriori riflessioni sollecita la previsione negoziale (di cui all'art. 19, co. 2) in forza della quale «le particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa» giustificano la «modalità telematica e digitale, anche asincrona», relativamente alla erogazione di *tutti gli obblighi formativi* in materia.

L'esercizio della funzione integrativa che la vigente legislazione prevenzionistica assegna agli agenti collettivi induce a considerare la rispondenza dell'accordo agli obiettivi dell'ottimale funzionamento della prevenzione dei rischi professionali e dell'incremento del livello di consapevolezza dei lavoratori⁽²⁰⁾.

Da considerare è soprattutto la scelta di valorizzare metodologie didattiche che nell'ambito della salute e sicurezza del lavoro non sempre hanno ricevuto un particolare *favor*. Si consideri che la predilezione verso la formazione sincrona (come assicurano sia la *web conference* ed ove possibile quella in presenza) è stata confermata anche durante la pandemia (cfr. art. 1, co. 9, lett. s del DPCM 3 novembre 2020; le Faq elaborate dal Ministero del lavoro sul tema della SSL e di recente il Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS COV 2/COVID 19 negli ambienti di lavoro del 6 aprile 2021) ⁽²¹⁾.

Egualemeritevole di notazione risulta l'indicazione del termine entro il quale completare la formazione. Rispetto alle indicazioni fornite dall'Accordo Stato Regioni e Province Autonome del 21 dicembre 2011, l'intesa in esame fissa in 120 giorni, e non in 60 giorni, il tempo entro il quale adempiere all'obbligo formativo del nuovo assunto. L'ampliamento del termine per ottemperare alla prescrizione di cui all'art. 18, d.lgs. n. 81/2008 resta tuttavia discutibile sotto vari aspetti⁽²²⁾, ancor più nel caso di adozione di modalità asincrone. Quest'ultima non presenta la rigidità delle attività svolte in

⁽²⁰⁾ Su entrambe le finalità della formazione nel settore della SSL v. P. Tullini, *La formazione per la sicurezza sul lavoro*, *DSL*, 2017, 1, 75.

⁽²¹⁾ Nel caso di formazione in presenza è tuttavia da assicurare il rispetto delle misure contemplate nel «Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione» che l'INAIL ha pubblicato.

⁽²²⁾ Si amplificano le criticità già segnalate da P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, *DSL*, 2019, 1, 51-52: nel prevedere un termine di 60 giorni che rischia di pregiudicare la stessa funzione della formazione, l'A. ha ipotizzato di anticipare l'erogazione della formazione generale in momenti precedenti la costituzione del rapporto.

presenza o in video-conferenza, né gli aggravati anche logistici che la formazione sincrona comporta.

Conformemente all'art. 37, d.lgs. n. 81/2008 ed alle recenti previsioni dell'accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro, si tratta di un adempimento da svolgere, indipendentemente dalla modalità che in concreto sarà adottata, durante l'orario di lavoro ed a cui prestare particolare cura e attenzione in quanto tassello fondamentale del sistema di prevenzione dei rischi professionali ed in specie della cooperazione che lo stesso accordo esige dal lavoratore. Ai sensi dell'art. 19, co. 3 dell'Accordo il *rider* non deve mettere a rischio colleghi e terzi, deve assicurarsi di avere piena conoscenza delle disposizioni aziendali ed ove persistano dubbi in merito a qualsiasi aspetto connesso alla prevenzione dei rischi professionali deve rivolgersi al *line manager*. Per inciso, quest'ultima figura rileva in più punti dell'accordo, risultando il soggetto che *ex art. 7* rilascia l'autorizzazione di lavoro straordinario e che definisce e comunica la *waiting area* e pausa rispettivamente ai sensi degli artt. 10 e 12.

Premessa la parziale coincidenza con il catalogo degli obblighi sanciti *ex art. 20*, d.lgs. 81/2008, al lavoratore si chiede una partecipazione attiva e consapevole, che in buona parte non può che dipendere anche dalla qualità del processo educativo. Quest'ultimo, per definizione giuridica, è costruito su conoscenze e procedure nonchè basato sull'acquisizione di competenze utili per lo svolgimento in sicurezza dei compiti in azienda, a partire da quelle necessarie per identificare, ridurre e gestire i rischi professionali. È dunque chiaro che le caratteristiche della formazione rilevano per valutare la quota di responsabilità eventualmente addebitabile al lavoratore nel caso di lesioni a danno di colleghi e/o terzi.

D'altro canto, per garantire l'efficacia ed adeguatezza della formazione restano ovviamente vigenti gli obblighi relativi alla formazione destinata al lavoratore straniero. Data la variegata composizione dei *riders*, anche sul piano della provenienza geografica⁽²³⁾, l'accordo Takeaway.com mostra scarsa attenzione alle previsioni di cui all'art. 37, co. 13, d.lgs. n. 81/2008 in forza del quale l'erogazione della formazione a lavoratori stranieri deve essere preceduta da una verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo. A questo proposito si delinea una delle

⁽²³⁾ Ciò emerge ad es. dal decreto del Trib. Milano che ha disposto l'amministrazione giudiziaria di Uber Italy. In tale provvedimento si rappresenta la particolare vulnerabilità sociale dei soggetti reclutati, di cui una parte composta da migranti richiedenti asilo in permesso di soggiorno.

principali incongruenze con quanto contemplato per i *riders* di Just Eats Italy dal “Documento di sintesi dei punti principali a tutela dei corrieri del Protocollo in materia di salute e sicurezza sul lavoro” del febbraio 2021. Ai sensi di quest’ultimo la formazione obbligatoria viene erogata *online* ed in quattro lingue, precisandosi altresì che in caso di superamento del test finale al lavoratore viene rilasciata la relativa certificazione.

L’inosservanza anche d’una sola parte dei doveri che la società deve assolvere nell’erogazione della formazione obbligatoria lascia ovviamente impregiudicato l’esercizio degli strumenti di autotutela di cui al d.lgs. 81/2008 ed *ex art.* 1460 c.c. rispetto a tutte le ipotesi di anomalie e *deficit* della strategia prevenzionistica, incluse quelle segnalate dal lavoratore che restino ignorate dal *line manager*.

In conclusione, pur restando evidente il chiaro rafforzamento del ruolo collaborativo del lavoratore (enfaticizzato come anticipato anche nella parte dell’accordo che esige dal lavoratore l’assicurarsi di avere piena conoscenza delle disposizioni aziendali), nessuna lettura dell’accordo potrà ammettere deroghe *in peius* al principio della responsabilità datoriale fissato dall’art. 5, co. 3, dir. 89/391/CE⁽²⁴⁾.

5. Artt. 20 e 21: la tutela assicurativa sulla vita e per la responsabilità civile

A completare la sezione V intervengono previsioni che a favore del *riders* individuano una tutela assicurativa della vita (art. 20) e relativamente alla sfera della responsabilità civile (art. 21). Si tratta di previsioni atte a formalizzare l’impegno della società nella stipula di apposite polizze assicurative con riguardo ad infortuni sul lavoro da cui consegua la morte o l’invalidità permanente del lavoratore (con scadenza fissata al 31 dicembre 2021) ed in relazione ad eventi da cui derivino lesioni fisiche a terzi o danni alla relativa proprietà.

Come precisato dall’Accordo, sono provvidenze che integrano le prestazioni economiche di competenza degli istituti nazionali di assistenza e previdenza.

⁽²⁴⁾ V. *funditus* P. Tullini, *Sicurezza sul lavoro: posizione di garanzia del datore e concorso di colpa del lavoratore*, *Labor*, 2017, 2, 125 ss.

Differentemente dalla critica sollevata in precedenza, qui l'accordo appare molto dettagliato, al punto da offrire una chiara proceduralizzazione delle azioni ricadenti, a seconda dei casi, sull'impresa o sul lavoratore.

Nel caso di infortunio del lavoratore, sulla società incombe l'onere di informare tempestivamente i parenti della vittima e di versare un indirizzo forfettario al lavoratore, eccettuato il caso del decesso del lavoratore. Nell'ipotesi di infortunio mortale, l'indennizzo sarà corrisposto *in primis* al coniuge del lavoratore o - conformemente ai nuovi modelli familiari - al *partner*, a patto che la convivenza sia comprovata da un accordo autentificato che ne attesti la conformità alle norme imperative e all'ordine pubblico. In subordine viene individuato un elenco di potenziali beneficiari, assegnando precedenza a eventuali figli.

Mutuando quanto previsto dall'indirizzo giurisprudenziale espressosi in relazione all'esonero della responsabilità datoriale, la parte finale dell'art. 20 dell'accordo Takeaway.com esclude il riconoscimento di indennizzi ove l'infortunio consegua ad una condotta dolosa o penalmente rilevante del lavoratore oltre che ad ulteriori circostanze come l'assunzione di bevande alcoliche. Tenendo conto della formulazione della previsione e della relativa natura esemplificatrice, eguali conclusioni possono senz'altro svolgersi qualora il lavoratore abbia fatto uso di stupefacenti o di altre sostanze in grado di alterare la diligente esecuzione della prestazione.

Quanto all'assicurazione incidente sulla responsabilità civile, gli obblighi informativi ricadono sul *rider*. A quest'ultimo spetta avviare una procedura che origina dalla segnalazione tempestiva (immediata) al *live operation agent* e che coinvolge ulteriori soggetti. Secondo l'art. 21 dell'Accordo in esame, il personale amministrativo della società dovrà consultare il già citato *line manager* ed informare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A riguardo viene anche procedimentalizzata l'attività di consegna della merce. Con una regola che non si scosta molto dalle disposizioni vigenti durante la pandemia da SARS COV 2, eventuali interferenze con l'abitazione dell'utente della piattaforma sono escluse a monte: il meccanismo che attiva la polizza assicurativa *ex art. 21* dell'Accordo esige dal lavoratore che la merce venga consegnata sulla porta del cliente. Eventuali violazioni determineranno il venir meno dell'assicurazione ed il conseguente accollo della responsabilità risarcitoria in capo al *rider*.

6. Per concludere

Nell'intento di favorire un equo bilanciamento tra le esigenze dell'impresa datrice e quelle di tutela del lavoro, le parti coinvolte nella stesura dell'accordo Takeaway.com hanno elaborato un testo che in tema di salute e sicurezza presenta molteplici spunti d'interesse.

Dalle previsioni esaminate si ricava un tentativo regolativo che in via sperimentale – pur in maniera non sempre convincente - adatta la subordinazione ed il relativo regime protettivo anche in ordine alla salute e sicurezza del *rider*.

Al di là dei denunciati limiti del testo negoziale, ne discende un “caso pilota” che, al netto di alcune modificazioni da porre all'attenzione della Commissione bilaterale istituita *ex art.* 24 dell'Accordo, può candidarsi a riferimento per tutte le occupazioni proprie dell'economia digitale, specie quelle che attendono un intervento eteronomo e l'attribuzione di specifiche tutele atte a governare anzitutto la presenza di «aggravanti trasversali di rischi tradizionali»⁽²⁵⁾.

Cautele provengono da quanti guardano con disincanto alla soluzione del riassorbimento di tutti i *riders* all'interno del lavoro subordinato. Tra gli argomenti più rilevanti si segnala che «i costi per le piattaforme sarebbero alti con riferimento non tanto al salario, sul quale si è visto (anche nell'esempio del contratto UGL) che vi è disponibilità a riconsiderare le tradizionali modalità e quantità, quanto piuttosto rispetto ai costi accessori che un lavoro subordinato porta con sé», evidenziando al contempo che talvolta sono gli stessi *riders* a nutrire poco interesse verso uno schema negoziale che riduce gli spazi di autonomia e flessibilità organizzativa per il lavoratore⁽²⁶⁾. Dalle prime notizie sull'attuazione dell'accordo è proprio in punto di disponibilità del lavoratore alla sorveglianza sanitaria in fase preventiva che si stanno registrando alcune delle principali resistenze all'inquadramento contrattuale entro l'alveo della subordinazione

Prove di questa spaccatura interna alla stessa categoria dei ciclo-fattorini sono evidenti anche nelle recenti dinamiche conflittuali. Allo sciopero dello scorso 26 marzo promosso per riconoscere ai *riders* la subordinazione ed i relativi trattamenti di tutela si è contrapposto quattro giorni dopo quello

⁽²⁵⁾ Così S. Caffio, *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro tramite piattaforme digitali*, *LG*, 2021, 4, 341.

⁽²⁶⁾ F. Seghezzi, *Come risolvere il problema dei diritti dei rider senza assumerli tutti*, *BA* 6 aprile 2021, n. 13.

promosso da UGL, in difesa dell'autonomia della relazione di lavoro con la piattaforma digitale utilizzando lo *slogan* «Io resto autonomo».

In conclusione, al futuro prossimo resta consegnato il successo/l'insuccesso di questa rinnovata vitalità delle parti sociali e della relativa capacità di intercettare i reali bisogni di tutela, a partire da quelli connessi alla garanzia della salute e sicurezza del lavoro fuori dai tradizionali luoghi di svolgimento della prestazione.

Bibliografia

- Albi P., *Sezione V. Sorveglianza sanitaria* in *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, a cura di R. De Luca Tamajo – O. Mazzotta, sesta edizione, Wolters Kluwer, 2018, 2485- 2487.
- Allamprese A.- Bonardi O., *Salute e sicurezza del lavoro nella logistica*, in *RGL*, 2020, 3, 430 – 449
- Barbieri M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *LLI*, 2020, 2, R.61 -R.93.
- Bavaro V., *L'incerto corto circuito tra l'art. 5 dello Statuto dei lavoratori e l'art. 6 del decreto 626/1994* in M. Ricci (a cura di), *La sicurezza sul lavoro*, Cacucci, 1999, 87 -
- Biasi M., *La salute e la sicurezza dei "riders" al tempo del Covid 19*, in *DRI*, 2020, 3, 841-847.
- Bortone R., *Sezione V. Sorveglianza sanitaria* in C. Zoli (a cura di) *I. Principi comuni* in *La nuova sicurezza sul lavoro. Commentario diretto da Luigi Montuschi*, Zanichelli, 2011, 462-471.
- Buoso S., *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, 2020.
- Caffio S., *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro tramite piattaforme digitali*, in *LG*, 2021, 4, 339 – 352.
- Carinci F., *Il C.C.N.L. sui collaboratori autonomi del 14 settembre 2020*, in *LG*, 2020, 11, 1045 – 1054.
- Cassano G., *Uber e il caporalato digitale: lo "smascheramento" dell'algoritmo delle piattaforme*, in *Labor*, 2020, 5, 655 – 665.
- Corrias M., *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, Giappichelli, 2008.
- Donini A., *Una prima applicazione del capo V-bis, d.lgs. n. 81/2015 per la tutela della salute dei ciclofattorini di fronte all'epidemia di Covid-19*, in *Labor*, 2020, 6, 776-785.
- Draetta D., *Il lavoro dei "riders" ai tempi del Covid 19*, in *RIDL*, 2020, 3, 475-480.
- Esposito A., *I "riders" di Uber Italy s.r.l.*, in *RIDL*, 2020, 3, 558-565
- Giaconi M., *Gli accertamenti sanitari sui lavoratori. Segnali di vita dall'art. 5 St. lav.*, in *Labor*, 2021, 171- 190.
- Lazzari, *Visite preassuntive e privacy*, in *GDLRI*, 2000, 1, 122- 154.
- Lazzari C., *L'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione: soggetti ed obblighi tecnici*, in G. Natullo (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, 2015, 735-792.
- Pascucci P., *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in *DSL*, 2019, 1, 37-57.
- Rota A., *Sulla (in)effettività dei diritti dei gig workers al tempo di Covid-19*, in *Ec. Soc. Reg.*, 2020, XXXVIII, 91 – 100.
- Seghezzi F., *Come risolvere il problema dei diritti dei rider senza assumerli tutti*, in *Boll. ADAPT* 6 aprile 2021, n. 13.
- Tiraboschi M., *Il CCNL Assodelivery-UGL Rider: le ragioni della contesa politico-sindacale e le (distinte) problematiche giuridiche che questo accordo solleva*, in *BA* 28 settembre 2020, n. 35.
- Tomasinelli E., *La tutela penale dei riders tra gig economy e caporalato digitale*, in *Riv. pen.*, 2020, 10, 863 – 869.
- Tullini P., *La responsabilità civile del medico competente verso l'azienda*, in *RIDL*, 2002, I, 219- 240.
- Tullini P., *La formazione per la sicurezza sul lavoro*, in *DSL*, 2017, 1, 75 - 86.
- Tullini P., *Sicurezza sul lavoro: posizione di garanzia del datore e concorso di colpa del lavoratore*, in *Labor*, 2017, 2, 125 ss.

Vallebona A., *Le visite di preassunzione di fronte al sistema dell'art. 5 dello statuto dei lavoratori*, in *RIDL*, 1975, 231 – 250.