



TRIBUNALE ORDINARIO DI PALERMO

Sezione Lavoro

Il Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro ed in persona del Giudice dott. Elvira Majolino, nella causa civile RGL n. 7687/2022 tra _____ (con gli avv.ti Giorgia Lo Monaco, Maria Matilde Bidetti, Carlo de Marchis Gómez) e _____ (convenuto contumace) avente ad oggetto: provvedimento di urgenza ex art. 700 cpc, sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 1.8.2022, ha pronunciato la seguente

ordinanza

Con ricorso depositato il 27.7.2022, la parte ricorrente in epigrafe conveniva in giudizio, ex art. 700 c.p.c., la _____ e, avendo premesso di svolgere sin dal settembre 2021, in forma personale e continuativa, nonché in forma etero organizzata, attività lavorativa a Palermo in qualità di ciclofattorino in favore della piattaforma _____ gestita dalla società convenuta, deduceva di essere sottoposto, nello svolgimento della prestazione lavorativa, a condizioni di *stress* fisico derivanti dagli effetti del clima e in particolare dei raggi solari, che gli procuravano, durante le consegne tra le ore 12,00 e le ore 16,00, una condizione di spossatezza e grave disidratazione.

Lamentava che la società convenuta, nonostante l'emergenza climatica in corso, e la conoscenza dei rischi correlati all'esposizione prolungata dei riders alle onde di calore, non gli aveva fornito i mezzi per evitare la disidratazione e altri pregiudizi alla salute.

Deduceva l'applicabilità, nella specie, della disciplina sulla prevenzione dei rischi alla salute sui luoghi di lavoro di cui al d.lgs 81/08 e domandava “ *ritenuta l'illegittimità della mancata consegna da parte della società convenuta dei dispositivi di protezione individuale raccomandati per l'emergenza climatica e, in ogni caso, la violazione dell'art. 47 septies, 3° co d.lgs 81/15 e del d.lgs 81/08, voglia ordinare inaudita altera parte, a _____ s.r.l. la consegna al Sig. _____ dei seguenti dispositivi di protezione individuale:*

- a) Un contenitore termico di un litro contenente acqua potabile;
- b) bustine contenenti integratori di sali minerali;
- c) una crema solare protettiva
- d) il bollettino di allarme giornaliero nei giorni di consegna prenotati”.

Parte convenuta, seppur ritualmente citata, non si costituiva in giudizio, rimanendo contumace.

Va preliminarmente rilevato che l'accoglimento della domanda cautelare richiede, per un verso, l'accertamento della esistenza del *fumus boni iuris*, da intendersi come probabile esistenza del diritto fatto valere e, per altro verso, la sussistenza del c.d. *periculum in mora*, ovvero il pregiudizio grave ed irreparabile che il ricorrente subirebbe nelle more del giudizio ordinario.

Quanto a quest'ultimo requisito, va rammentato che per giurisprudenza costante (cfr. ad es. Tribunale Roma, 26 gennaio 1998), nel procedimento d'urgenza ex art. 700 c.p.c., il "*periculum in mora*" va ravvisato non nel caso di una qualsiasi violazione di diritti del lavoratore, ma solo nel caso in cui tale lesione, in sé, ovvero in quanto incidente su posizioni giuridiche soggettive a contenuto non patrimoniale ed a rilevanza in genere costituzionale a quel diritto strettamente connesse, sia suscettibile di pregiudizio non ristorabile per equivalente (cfr. anche Cass. n. 8373/2002; Trib. Rimini 24.03.2007).

Secondo gli ordinari principi (art. 2697 C.C.), grava sulla parte ricorrente l'onere di provare il rischio di un “pregiudizio imminente ed irreparabile” a tale categoria di diritti. Naturalmente, deve trattarsi della prova concreta (pure tenuto conto del fatto che si tratta di fase cautelare) della minaccia di un pregiudizio ulteriore (che non possa trovare ristoro all'esito di un giudizio ordinario), produttivo altresì di un danno irreparabile.

Nella specie, deve affermarsi la sussistenza di entrambi i requisiti di cui sopra.

In ordine al *fumus bonis iuris*, va osservato quanto segue.

Deve in primo luogo affermarsi come, sulla scorta delle allegazioni di cui al ricorso e della documentazione in atti, nonché sulla scorta dell'orientamento della giurisprudenza di merito (cfr. Corte appello Torino sez. lav., 25/03/2022, n.56) e di legittimità (cfr. Cass. 1663/2020) espresso in relazione a fattispecie analoghe -ove si poneva per l'appunto la questione della qualificazione del

rapporto fra i riders e la società il rapporto di lavoro in questione pare potersi ricondurre, seppure all'esito di un accertamento sommario proprio di tale fase, nell'ambito delle collaborazioni etero-organizzate.

Ed infatti, la giurisprudenza succitata ha accertato come il rapporto lavorativo dei riders risulti gestito da sistema organizzato e definito da un algoritmo utilizzato dalla algoritmo che esercita un controllo pervasivo sull'attività lavorativa e consente, mediante il monitoraggio esercitato attraverso la connessione agli operatori geolocalizzati, di verificare tempi e modi delle singole prestazioni, tanto da poter selezionare, tra i riders, quelli più produttivi (e affidabili), collocarli in una graduatoria di meritevolezza e sceglierli in base alle prestazioni rese e confrontate con quelle degli altri riders.

La Corte di Cassazione ha conseguentemente affermato l'applicabilità, ai rapporti di lavoro in questione, della disciplina di cui all'art. 2 del d.lgs. 81/2015, secondo cui ***“A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali...”***.

La Corte ha infatti rilevato come dall'1 gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato tutte le volte in cui la prestazione del collaboratore abbia carattere esclusivamente personale e sia svolta in maniera continuativa nel tempo e le modalità di esecuzione della prestazione, anche in relazione ai tempi e al luogo di lavoro, siano organizzate dal committente.

In particolare, il legislatore si sarebbe limitato a valorizzare taluni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato, esonerando da ogni ulteriore indagine il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta, e ciò al fine di tutelare i prestatori ritenuti in condizione di "debolezza" economica, operanti in una "zona grigia" tra autonomia e subordinazione, come dimostra la recente novella che ha

stabilito la sufficienza - per l'applicabilità della norma di prestazioni "prevalentemente" e non più "esclusivamente" personali, menzionando esplicitamente il lavoro svolto attraverso piattaforme digitali e, quanto all'elemento della "etero-organizzazione", eliminando le parole "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

Ciò posto, l'applicabilità della disciplina dettata per il rapporto subordinato non può che comportare l'applicazione anche dell'art. 2087 c.c., la quale si qualifica alla stregua di norma di chiusura del sistema antinfortunistico estensibile a situazioni ed ipotesi non ancora espressamente considerate e valutate dal legislatore al momento della sua formulazione, imponendo all'imprenditore l'obbligo di tutelare l'integrità fisiopsichica dei dipendenti con l'adozione, fra l'altro, di misure atte, secondo le comuni tecniche di sicurezza, a preservare il lavoratore dalla sua lesione nell'ambiente (cfr. Cassazione civile , sez. lav. , 11/04/2013 , n. 8855).

Nella fattispecie in esame, è documentato come sia stata la stessa società convenuta a identificare e a riconoscere, quale rischio specifico per il rider, il "microclima", individuando fra le correlate Misure Preventive e Protettive da adottare nella stagione estiva, l'introduzione di liquidi (non alcolici) e integratori salini (cfr. Allegato 1 al contratto individuale di lavoro in atti, relativo alla "Informativa in materia di sicurezza") e indicando, quale misura atta a tutelare la sicurezza del rider in caso di temperature più alte del normale, l'utilizzo della protezione solare (cfr. all. 33 al ricorso, estratto dal blog di Italia).

Stante il generico l'obbligo di tutela dell'integrità psico fisica del lavoratore, di cui all'art. 2087 c.c. cit., applicabile nella specie per le ragioni prima enunciante, e la pacifica esistenza dei rischi per la sicurezza dei riders correlati alle elevate temperature della stagione estiva (che può ritenersi si protragga sino al 23 settembre), deve ritenersi che la società convenuta sia tenuta all'adozione delle misure preventive e protettive, per come individuate dalla stessa e indicate parimenti dall'INAIL nel Progetto Workclimate per la gestione del rischio caldo, sviluppato nel 2022 e nella Guida informativa, in atti (cfr. all. 34 e 35 al ricorso).

Ebbene, a fronte delle deduzioni attoree, parte convenuta, rimasta contumace, non ha provato di avere adottato, in favore del ricorrente, le dette misure volte

alla prevenzione e alla riduzione dei rischi sopra esaminati (misure che peraltro, seppure individuate nell'allegato n. 1 al contratto di lavoro, quali misure da adottare, non vengono invece ricomprese tra "le misure adottate", essendo quest'ultime solo le seguenti :“ 1) *Corsi in materia di sicurezza alimentare* 2) *Corsi in materia di sicurezza stradale* 3) *Fornitura DPI del Ciclista* 4) *Fornitura supporto per cellulare* 5) *Fornitura mascherina lavabile idrorepellente*”), sebbene risulti documentata, la previsione, anche per il mese di agosto, di temperature particolarmente elevate e oltre la media nella città di Palermo (cfr. all. n. 38 al ricorso).

Deve tuttavia ritenersi che sussista l'obbligo della società datrice di comunicare il bollettino di previsione e allarme per la propria città, essendo facilmente consultabile dal lavoratore stesso.

Va poi osservato come, anche a voler prescindere dalla applicazione nella specie dell'art. 2 d.lgs. 81/15, con tutte le conseguenze sopra viste, trova sicura applicazione nel caso in esame anche l'art. 47 *septies* del citato decreto, il quale, riferendosi ai "lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali" prevede al comma 3 che "3. *Il committente che utilizza la piattaforma anche digitale e' tenuto nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1, a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*".

Ebbene, il suddetto decreto, che deve intendersi richiamato per intero sulla scorta di un'interpretazione coerente con la ratio della norma, sancisce all'art. 15 che "1. *Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:*

a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;

b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonche' l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;

c) l'eliminazione dei rischi e, ove cio' non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso

tecnico...

e) la riduzione dei rischi alla fonte; ... n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;

o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;

p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

q) l'istruzioni adeguate ai lavoratori...

2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro *non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori*'.

L'art. 71 prevede poi che "1. Il datore di lavoro mette a disposizione dei lavoratori attrezzature conformi ai requisiti di cui all'articolo precedente, **idonee ai fini della salute e sicurezza e adeguate al lavoro da svolgere o adattate a tali scopi** che devono essere utilizzate conformemente alle disposizioni legislative di recepimento delle direttive comunitarie".

Ai sensi dell'art. 74, inoltre, "si intende per dispositivo di protezione individuale, di seguito denominato "DPI", qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, **nonché' ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo**", con conseguente obbligo della convenuta di fornire ai ciclo-fattorini gli strumenti di protezione individuale atti a garantire la loro salute e la loro sicurezza a fronte dei correlati rischi.

Va quindi affermata, per le ragioni sopra enunciate, la sussistenza del *fumus boni iuris*.

Quanto al *periculum in mora*, sussiste nella specie il pregiudizio imminente ed irreparabile, in quanto la protrazione dello svolgimento dell'attività di lavoro in assenza di misure protettive contro i rischi derivanti dall'esposizione a temperature elevate e ondate di calore, potrebbe esporre il ricorrente, durante il tempo occorrente per una pronuncia di merito, a pregiudizi, anche irreparabili, del diritto alla salute, tenuto conto anche della mancata previsione di una riduzione o sospensione dell'attività nelle ore e giornate più calde.

Il ricorso va dunque accolto, con le conseguenziali statuizioni, anche in materia di spese di lite, di cui al dispositivo.

P.Q.M.

In accoglimento della proposta domanda cautelare,
condanna la società convenuta a consegnare al ricorrente, per la stagione estiva e
dunque sino alla data del 23 settembre 2022, un contenitore termico contenente
acqua potabile in misura pari al fabbisogno medio giornaliero, nonché integratori
di sali minerali, nella medesima misura succitata, e una adeguata protezione
solare.

Condanna parte convenuta alla rifusione delle spese di lite, che liquida in euro
500,00, oltre spese generali, Iva e Cpa.

Palermo, 3.8.2022

Il Giudice
Elvira Majolino