



## Studio sulle condizioni di lavoro nella logistica: tempo e salute<sup>\*\*</sup>

di Andrea Allamprese, Olivia Bonardi\*

Sommario: 1. Le condizioni di lavoro nella logistica – 2. La qualità del lavoro nei magazzini. – 2.1. Le tecnologie del lavoro logistico e il loro impatto sulla salute. – 2.2 Appalti e rischio organizzativo. – 2.3. Tempi, flessibilità e precarietà del lavoro. – 3. La logistica fuori dai magazzini: rischi comuni e specifici. – 3.1. Salute e sicurezza del lavoro sui camion – 3.2. Salute e sicurezza del lavoro sul furgone. – 3.3. Salute e sicurezza del lavoro su due ruote. – 3.3.1. L'assicurazione per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per i riders. – 3.3.2 La sicurezza del lavoro su due ruote nella contrattazione collettiva. – 4. Conclusioni.

### 1. *Le condizioni di lavoro nella logistica*

La logistica, intesa come settore dell'attività economica funzionale “all'organizzazione dell'approvvigionamento e della distribuzione fisica di materiali, scorte e prodotti (finiti), con riferimento in particolare alle imprese, all'organizzazione industriale e al trasporto merci”<sup>1</sup>, ha avuto, negli ultimi anni, in particolare a partire dall'inizio del nuovo millennio, un notevole sviluppo. La globalizzazione dei commerci e lo sviluppo delle tecnologie di informazione e comunicazione, che consentono la gestione delle catene del valore su scala globale, hanno reso l'attività logistica strategica per la produzione e distribuzione delle merci. Al contempo, questi processi hanno consentito la diffusione di pratiche di decentramento e *outsourcing* prima impensabili e la logistica è divenuta di fatto un elemento chiave per la loro gestione. Si è parlato in proposito di “logistics revolution”, per indicare il ruolo strategico e fondamentale che le attività logistiche svolgono nel governo dei processi di produzione, al punto da modificare le strategie

---

\* Andrea Allamprese è professore associato di Diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia. [andrea.allamprese@unimore.it](mailto:andrea.allamprese@unimore.it)

Olivia Bonardi è professoressa ordinaria di Diritto del lavoro presso l'Università Statale di Milano. [olivia.bonardi@unimi.it](mailto:olivia.bonardi@unimi.it)

\*\* Nonostante il presente saggio sia frutto del lavoro comune dei due Autori, i paragrafi 1, 2, 2.1., 2.2., 2.3. 3.3.2. sono da attribuire a Olivia Bonardi; i paragrafi 3, 3.1., 3.2., 3.3. e 3.3.1. sono da attribuire a Andrea Allamprese; il par. 4 è da attribuire ad entrambi.

Il saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della Rivista.

<sup>1</sup> G. GRAPPI, *Logistica*, Roma, Ediesse, 2016, p. 20.

delle imprese e i sistemi di governance politica ed economica<sup>2</sup>. Il settore è particolarmente florido: il numero delle imprese, il fatturato e l'occupazione sono in costante crescita. In Italia, il Piano strategico nazionale della portualità e della logistica del 2015 calcola un'incidenza della logistica sul PIL del 14%, con 150.000 imprese ed oltre 1 milione di addetti<sup>3</sup>. Il settore è, inoltre, particolarmente dinamico e in costante evoluzione sia dal punto di vista quantitativo, sia soprattutto qualitativo, con l'emergere di sempre nuove imprese in grado di fornire servizi logistici sempre più sofisticati e di gestire – in un flusso continuo – le catene del valore, arrivando a superare i confini tra fornitura, produzione e distribuzione.

La crescita del settore logistico ha un grande impatto sul lavoro, contribuendo sia alla creazione di nuove opportunità di occupazione, sia alla formazione di nuovi profili professionali, a cui si richiedono avanzate competenze informatiche e un *know how* specifico. Tuttavia, mentre la logistica è diventata un elemento chiave per gli alti livelli di innovazione, sviluppo e competizione in un'economia globalizzata, essa sembra contribuire al declino degli standard lavoristici. Si è, infatti, denunciata la scarsa attrattività del settore, i cui impieghi sono considerati di basso *status*<sup>4</sup> e non sembrano generare significative opportunità di miglioramento sociale per coloro che vi sono addetti. Si parla in questo senso di una “*low road*” del mercato del lavoro logistico<sup>5</sup>.

In tutto il mondo, il settore è ad occupazione prevalentemente maschile, con un elevato tasso di immigrazione, impiegata prevalentemente attraverso contratti a tempo determinato o comunque instabili (spesso in ragione dei frequenti cambi di appalto); i livelli di inquadramento sono mediamente molto bassi<sup>6</sup> e il *turn over* è alto<sup>7</sup>. Il lavoro di magazzino, in particolare, risulta molto ripetitivo, sistematicamente sotto-inquadrato e con elevati rischi per l'apparato muscoloscheletrico. Le condizioni di lavoro si caratterizzano, al contempo, per la diffusione del fenomeno del *benching* e del lavoro a chiamata, con l'imposizione di ritmi di lavoro particolarmente intensi e con turni particolarmente lunghi. La letteratura sociologica ha denunciato come la “rappresentazione digitalizzata” della logistica, l'avvio di processi di automazione e controllo che rendono l'organizzazione dei magazzini robotizzata, non

<sup>2</sup> V., tra i molti, M.N. COE, M. HESS, *Economic and social upgrading in social production networks*, W.P. Capturing the gains, 2013, n. 38; M. HESSE, J.P. ROGRIGUE, *Global Production Networks and the Role of Logistics and Transportation*, in “Growth and Change”, vol. 37, n. 4 (dicembre 2006), p. 499 ss.; G. GRAPPI, *Logistica*, cit.

<sup>3</sup> Piano strategico nazionale della portualità e della logistica del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, in <http://www.mit.gov.it/node/5278>.

<sup>4</sup> A. MCKINNON, C. FLOTHMANN, K. HOBERG, C. BUSCH, *Logistics Competencies, Skills and Training. A global Overview*, Washington, DC, The World Bank, 2017, in <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27723>.

<sup>5</sup> M.N. COE, M. HESS, *Economic and social upgrading*, cit., p. 34.

<sup>6</sup> V.E. BONACHICH, J.B. WILSON, *Getting the Goods. Ports, Labor and the Logistics Revolution*, Cornell Univerdity Press, 2008, p. 159 ss.

<sup>7</sup> G. GRAPPI, *Logistica*, cit., p. 149, che imputa il *turn over* a “una nuova forma di potere dei lavoratori, che spiazza tanto i datori di lavoro quanto le organizzazioni sindacali, indicativa di un atteggiamento delle nuove generazioni di operai che cerca - mediante la mobilità - di sottrarsi all'ineluttabilità delle condizioni imposte dalle catene globali del valore per ottenere condizioni migliori”.

corrispondano affatto alla realtà. Si assiste, piuttosto, a “un’estensione dei principi tayloristici dello *scientific management* all’insieme delle attività produttive che, con la logistica, dalla fabbrica si estendono alla *supply chain*”. Gestì, movimenti, spostamenti dei lavoratori vengono ordinati e controllati in tempo reale, funzionalizzati al costante miglioramento della *performance* attraverso un’intensificazione dei ritmi di lavoro<sup>8</sup>. Nondimeno, il settore si caratterizza per l’ampia diffusione di pratiche illegali<sup>9</sup>.

La letteratura scientifica sulle condizioni di lavoro degli addetti alla logistica appare lacunosa, ancorché tutti gli studi che si sono occupati del tema abbiano sottolineato la sussistenza di forti criticità, sia sotto il profilo della gestione dei tempi di lavoro e dei suoi effetti sulla salute, sia sotto quello della sicurezza e dell’igiene del lavoro. L’approccio a siffatte questioni sconta, in primo luogo, difficoltà non irrilevanti nella definizione dello stesso ambito di ricerca, non essendo il settore della logistica propriamente perimetrato sia dal punto di vista dell’analisi dei dati relativi agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali, sia dal punto di vista della regolamentazione dei tempi di lavoro, sia infine da quello dell’autoregolazione posta in essere dall’autonomia collettiva<sup>10</sup>. Occorre anche tener conto che – secondo le migliori letture<sup>11</sup> – esistono tante logistiche quante sono le filiere produttive, ciascuna con le proprie peculiarità. Non potendo entrare nel merito delle specificità dei singoli settori, in questa sede si svolgerà un’analisi della gestione del tempo e della salute e sicurezza delle principali categorie professionali. Per quanto il settore trasporti e logistica sia scarsamente definibile e richieda l’impiego di lavoratori con diverse qualificazioni, sostanzialmente la stragrande maggioranza delle attività può essere ricondotta a due specifiche categorie di lavoratori: gli addetti ai magazzini e i trasportatori. Ed è di queste categorie di lavoratori che ci occuperemo in questo studio.

Il lavoro consiste prevalentemente in operazioni elementari, facilitate dall’utilizzo di dispositivi elettronici dalla tecnologia relativamente semplice: codici a barre e sistemi di radiofrequenze.

Per entrambe le categorie di lavoratori prese in considerazione, le difficoltà maggiori derivano dal cumulo delle mansioni, dai ritmi e dagli orari di lavoro, anche se in alcuni settori specifici – come, ad esempio, quelli relativi alla filiera del freddo

---

<sup>8</sup> G. GRAPPI, *Logistica*, cit., p. 132 ss.

<sup>9</sup> Secondo i più recenti rapporti dell’Ispettorato del lavoro, il settore presenta un tasso di irregolarità rispetto alle ispezioni del 66,8%, in netta prevalenza riguardanti lavoro nero, interposizione e violazioni dell’orario di lavoro. Sulle varie pratiche illegali e le sue connessioni con la criminalità organizzata vd. V. METE, *Mafie e autotrasporto. Appunti per un’analisi*, in A. ALLAMPRESE, O. BONARDI (a cura di), *Logistica e Lavoro*, in “Quaderni della Rivista giuridica del lavoro”, 2018, n. 3, p. 142 ss.

<sup>10</sup> In tal senso v. O. BONARDI, *Tra governance delle global value chains e frammentazione del tessuto produttivo nazionale: quale regolazione per il lavoro nei settori della logistica?*, in A. ALLAMPRESE, O. BONARDI (a cura di), *Logistica e Lavoro*, cit., p. 18; S. BOLOGNA, S. CURI, *Relazioni industriali e servizi di logistica: uno studio preliminare*, in “Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali”, 2019, p. 125, e spec. p. 127; M. FAIOLI, *Logistica e relazioni di lavoro*, in M. FAIOLI, G. FANTONI, M. MANCINI, *Lavoro e organizzazione della logistica 4.0.*, in “W.P. Fondazione G. Brodolini”, 2018, p. 108.

<sup>11</sup> S. BOLOGNA, S. CURI, *Relazioni industriali e servizi di logistica*, cit., p. 126.

– si pongono specifiche problematiche, anche in termini di requisiti degli ambienti di lavoro<sup>12</sup>.

In ambito europeo, i dati statistici relativi al tasso di infortuni nel settore H-Trasporto e magazzinaggio non sono precisi e scontano diverse lacune, dovute sia alla difficoltà di uniformazione dei dati a livello europeo (a causa dei diversi sistemi assicurativi presenti nei vari Stati), sia alla mancata considerazione – per una buona parte dei paesi – dei lavoratori autonomi, sia – ed è questo il punto qui più rilevante – alla mancata considerazione da parte dei sistemi di raccolta dati di alcuni Stati proprio di quelli relativi al settore logistico.

Al netto di tali lacune, gli infortuni nel settore H sono stati pari, nel 2016, a 269.527, con una lieve riduzione nel corso degli anni, che peraltro sembra riflettere anche l'andamento economico, in quanto il calo più significativo si è realizzato nel periodo di crisi tra il 2008 e il 2010. Il dato degli infortuni si è poi assestato sostanzialmente, a partire dal 2011, tra i 280.000 e i 270.000<sup>13</sup>. Anche gli infortuni mortali, a livello dell'Ue, nel settore H, risultano sostanzialmente stabili negli ultimi anni, segnando un calo al di sotto dei 600 negli anni 2009, 2012 e 2013, per poi assestarsi intorno a quota 620-30<sup>14</sup>.

Anche i dati nazionali confermano una sostanziale stabilità del numero di infortuni, che, seppure con alcune oscillazioni, rimane sempre sopra la quota 40.000. Secondo la banca dati delle professioni dell'INAIL, gli infortuni del personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci (categoria 8.1.3) sono stati 20.808 nel 2018; di questi ultimi, gli infortuni mortali sono stati 35, in significativo aumento rispetto agli anni precedenti. Peraltro, posto che il settore è in continua crescita dal punto di vista del volume d'affari e occupazionale, la stabilità dei dati relativi agli infortuni potrebbe far pensare a un tendenziale miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza. Gli infortuni riguardano prevalentemente i lavoratori di sesso maschile (88,9% negli anni 2016-2018); il 29,7% degli infortuni ha coinvolto lavoratori extracomunitari, il 5,5% lavoratori dell'Ue (di questi il 79% sono di nazionalità rumena<sup>15</sup>), il 64,7% lavoratori italiani<sup>16</sup>. Oltre il 60% degli infortuni è

---

<sup>12</sup> Per lo specifico settore delle carni si v. la ricerca curata da P. CAMPANELLA, D. DAZZI, *Meat-up Ffire Fairness, freedom and industrial relations across Europe: up and down the meat value chain*, Milano, Franco Angeli, 2020; nonché G. CENTAMORE, D. DAZZI, *Tendenze delle relazioni industriali del settore suinicolo: il caso italiano in un quadro europeo*, in "Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 2020, p. 57 ss. e spec. p. 65.

<sup>13</sup> Il totale degli infortuni del settore è stato, infatti, nel 2008 di 316.328; nel 2009 di 296.743; nel 2010 di 313.545; nel 2011 di 286.186; nel 2012 di 268.705; nel 2013 di 283.586; nel 2014 di 269.492 e nel 2015 di 273.084. V. le statistiche europee riportate in <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/dati-e-statistiche/statistiche-europee/tabelle.html>.

<sup>14</sup> Gli infortuni mortali sono stati 625 nel 2016; 637 nel 2015; 622 nel 2014; 546 nel 2013; 560 nel 2012; 611 nel 2011; 679 nel 2010; 586 nel 2009; 711 nel 2008. V. le statistiche europee riportate in <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/dati-e-statistiche/statistiche-europee/tabelle.html>.

<sup>15</sup> Si noti peraltro che di nazionalità rumena è - secondo il Rapporto del Ministero del lavoro basato sulle comunicazioni preventive di distacco relative al periodo dal 27.12.2016 al 31.12.2019 – anche il 34% dei lavoratori distaccati in Italia nel quadro di una prestazione di servizi transnazionale: <http://www.distaccoue.lavoro.gov.it/Pages/News.aspx?id=19>.

<sup>16</sup> Banca dati delle professioni INAIL in <https://bdprofessioni.inail.it/bdpci//saw.dll?Dashboard>.

dovuto a contusioni, distorsioni, lussazioni e distrazioni; il 16,2% è dovuto a ferite; 13,2 % a fratture<sup>17</sup>.

## 2. La qualità del lavoro nei magazzini

Per quanto riguarda gli addetti ai magazzini, le operazioni di lavoro possono essere classificate in: a) attività che richiedono la forza fisica, come il sollevamento e il trasporto di beni pesanti, il loro stoccaggio nelle unità di magazzinaggio o trasporto, la raccolta di materiali prodotti e *pallets*; e b) operazioni che richiedono destrezza, come lo spaccettamento e la collocazione dei beni nel magazzino, il re-impacchettamento, l'etichettatura, la misura e la valutazione di idoneità del *packaging*. La movimentazione manuale dei carichi costituisce una delle problematiche principali; trattasi di un lavoro pesante e ripetitivo, svolto spesso in posizioni non conformi ai principi dell'ergonomia; ad esempio, lo scarico dei sacchi di sementi dai container risulta particolarmente problematico<sup>18</sup>; per dare un'idea, è stata segnalata la prassi di scaricare i sacchi pesanti fino a 80 chili a mano da due persone munite di uncini, ciò che comporta frequenti infortuni e assenze, dovute a patologie dell'apparato muscolo-scheletrico<sup>19</sup>.

Accanto a queste attività, sono richieste anche competenze intellettive, come il controllo delle merci e la predisposizione della documentazione di accompagnamento; la verifica della qualità, la lettura delle istruzioni sulle modalità di carico e trasporto dei differenti materiali, o l'applicazione delle norme relative alla sigillatura ed etichettatura di beni. Sono richieste anche abilità di *problem solving* e di interazione sociale, dovute alla necessità di lavorare spesso in team<sup>20</sup>.

Nonostante la relativa semplicità, le analisi rivelano la necessità di particolari abilità che non tutti possiedono. L'aumento delle capacità di *problem solving* e di coordinamento delle attività hanno, in parte, incrementato il livello di autonomia del prestatore di lavoro e gli studi fanno ritenere che la qualità intrinseca del lavoro stia migliorando<sup>21</sup>.

Parallelamente a ciò, si realizza un miglioramento della qualità dell'occupazione, anche se a questo fenomeno si accompagna quello della polarizzazione delle professioni tra lavoratori non qualificati che svolgono compiti di routine e lavoratori con competenze avanzate che usano le ICT e hanno funzioni

---

<sup>17</sup> *Ibidem*.

<sup>18</sup> Cfr. M. FAIOLI, *Logistica e relazioni di lavoro*, cit., p. 59 s.

<sup>19</sup> M. FAIOLI, *Logistica e relazioni di lavoro*, cit., p. 59 s.

<sup>20</sup> M.E. HANSEN, S. ROSSINI, *Future of manufacturing. Hand packers: Occupational report*, Eurofund, 2018, p. 8.

<sup>21</sup> In particolare sono cresciuti notevolmente i compiti intellettivi, richiedendosi oggi anche la capacità di processare i dati, controllare la qualità delle merci, garantire il loro *tracking* in tutte le fasi e di assicurare il rispetto delle procedure da adottare per conformarsi ai requisiti di legge in materia di gestione e movimentazione dei beni: M.E. HANSEN, S. ROSSINI, *Future of manufacturing. Hand packers: Occupational report*, cit., p. 10.

di coordinamento<sup>22</sup>. Se, da un lato, i rischi principali per la salute diminuiscono man mano che l'innovazione tecnologica avanza, dall'altro, però, la qualità dell'occupazione risulta compromessa dal crescente ricorso all'*outsourcing* e all'uso di lavoratori in somministrazione, che pongono i tipici problemi connessi al lavoro in appalto e alla precarietà dell'impiego.

### 2.1. *Le tecnologie del lavoro logistico e il loro impatto sulla salute*

Da un punto di vista generale, la dottrina si è a lungo interrogata sull'impatto delle nuove tecnologie sulle condizioni di lavoro. Il primo genere di problematiche è quello connesso alle modalità di gestione dell'intreccio tra tempi di vita lavorativa e tempi di vita fuori dal lavoro, che comporta l'emergere di nuovi rischi (fisici e psico-sociali) per la salute e sicurezza prodotti dalle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro<sup>23</sup>. Infatti, accanto ai rischi sociali tipici di ogni rapporto di lavoro, indipendentemente dalle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, nell'ambito del lavoro svolto attraverso l'impiego delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ITC) si segnalano rischi specifici che sono dovuti all'uso stesso delle tecnologie digitali.

Il primo rischio evidenziato è di vedere espanso illimitatamente l'arco temporale dell'attività professionale, senza limiti all'orario di lavoro, con lesioni della salute del lavoratore e una compressione del tempo libero. La "porosità" del confine tra tempo di vita lavorativa e tempo di vita extra-lavorativa, generata dall'utilizzo delle tecnologie digitali (con implicazioni sulla sfera della salute e della riservatezza), esige un'apposita considerazione<sup>24</sup>, ben oltre la tenue previsione in tema di "diritto alla disconnessione", prevista nella legge n. 81/2017 sul lavoro agile.

---

<sup>22</sup> Ancora M.E. HANSEN, S. ROSSINI, *Future of manufacturing. Hand packers: Occupational report*, cit., p. 12; Tech Team dell'Università di Pisa, coordinato da G. FANTONI, *Logistica e tecnologia*, in M. FAIOLI, G. FANTONI, M. MANCINI, *Lavoro e organizzazione della Logistica 4.0.*, cit., p. 59 ss.

<sup>23</sup> Cfr. P. LOI, *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2017, I, p. 259. I potenziali effetti negativi delle nuove tecnologie sulla salute e sicurezza dei lavoratori vengono presi in considerazione da numerosi documenti elaborati dalla Commissione europea: v. Comunicazione relativa ad un quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020, Bruxelles, 6 giugno 2014, COM(2014)332 final, pp. 6-7; Comunicazione su *Lavoro più sicuro e più sano per tutti*, Bruxelles, 10 gennaio 2017, COM(2017)12 final. Sull'argomento v. già M. PERUZZI, *La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell'Unione europea*, in "Lavoro e diritto", 2012, p. 200 e spec. p. 215 ss. Di interesse ai fini che qui interessano, sebbene legato all'analisi dei rischi correlati al lavoro in *crowdsourcing* (svolto *on line* oppure *off line*), che attualmente sfuggono a qualsivoglia misura di salvaguardia e di prevenzione, è lo studio EU-OSHA, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*, a cura di S. GARBEN, in "European Risk Observatory, Discussion paper", 2017, in [osha.europa.eu/it](http://osha.europa.eu/it), parr. 4 ss.

<sup>24</sup> R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in "WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 336/2017", p. 13.

Accanto all'intensificazione dei ritmi e alla dilatazione dei tempi di lavoro<sup>25</sup>, devono considerarsi lo *stress* da sovraccarico di informazioni da gestire ed elaborare<sup>26</sup>, i problemi dovuti a cattive posture e gli effetti sul fisico dell'uso continuo delle tecnologie<sup>27</sup>, senza dimenticare l'esposizione a radiazioni nocive prodotte dagli strumenti tecnologici<sup>28</sup>.

Come appena accennato, la principale tecnica protettiva contro il rischio di vedere illimitatamente dilatati i tempi di lavoro, fino ad ora elaborata, appare essere la costituzione in capo al lavoratore di un "diritto alla disconnessione" dagli strumenti digitali. Benché i rischi specifici di cui sopra siano comuni ai lavoratori che impiegano tecnologie di ultima generazione, il legislatore italiano se ne fa carico soltanto con riferimento al lavoratore subordinato "agile", perché soltanto per esso prevede, tra i contenuti dell'accordo individuale sul lavoro agile, oltre ai tempi di riposo del lavoratore, anche "le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro" (art. 19, comma 1, secondo periodo, della l. n. 81/2017). Ci si deve quindi interrogare sulla possibilità di estendere l'interesse alla disconnessione, previsto legislativamente per il lavoratore agile, anche ad altre categorie di lavoratori<sup>29</sup>.

Peraltro, il tema si pone in termini peculiari per quanto riguarda il lavoro nella logistica: paradossalmente, mentre, da un lato, l'utilizzo avanzato di tecnologie in grado di superare i classici parametri del coordinamento spazio-temporale è alla base di quella che è stata – non a torto – definita la rivoluzione logistica, dall'altro ed al contempo, l'elemento spazio-temporale rimane l'elemento di base fondamentale di tutte le operazioni di logistiche. L'essenza dell'attività è infatti quella di spostare beni e prodotti da un luogo all'altro nei tempi richiesti, con implicazioni assai importanti in termini di flessibilità dei tempi e di costrittività organizzativa, all'interno e fuori dai magazzini

Passando ad analizzare più in specifico quale sia l'impatto delle nuove tecnologie sul lavoro di magazzino, si può osservare come le ICT siano anzitutto fondamentali per lo svolgimento di funzioni di assistenza agli operatori, in modo tale da rendere disponibili immediatamente le informazioni rilevanti per lo

---

<sup>25</sup> La questione è evidenziata da numerosi A.: v., fra gli altri, D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*, Milano, Giuffrè, 2018, p. 168 ss.; P. LOI, *Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio*, cit., pp. 270-271; J. RAY, *Travail et emploi dans vingt ans*, in AA.VV., *Droit du travail Emploi Entreprise. Mélanges en l'honneur du professeur François Gaudu*, Paris, Iris Editions, 2015, p. 119 ss.

<sup>26</sup> B. METTLING, *Transformation numérique et vie au travail, Rapport*, Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2015, Francia, p. 52; J. RAY, *Grande accélération et droit à la déconnexion*, in "Droit Social, 2016", n. 11, pp. 914-915; R. KRAUSE, *Numérisation du monde du travail: défis et besoin de réglementation en droit allemand*, in "Revue de Droit du Travail", 2016, n. 10, pp. 644-645, con riferimento alla situazione tedesca.

<sup>27</sup> Cfr. EU-OSHA, *Priorità di ricerca su sicurezza e salute sul lavoro in Europa: 2013-2020*, Relazione di sintesi, Lussemburgo, 2014, in [osha.europa.eu/it](http://osha.europa.eu/it), p. 9 ss.

<sup>28</sup> EU-OSHA, *Priorità di ricerca su sicurezza e salute sul lavoro in Europa*, cit., p. 9 ss.

<sup>29</sup> Sul punto R. CASILLO, *Sui rischi specifici e sul rischio di pensione del lavoratore digitale*, in AA.VV., *Il lavoro nelle piattaforme digitali*, in "Quaderni della "Rivista giuridica del lavoro", 2018, n. 2, p. 105; V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute: un ossimoro?*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2020, II, p. 436, nt. 41.

svolgimento dei compiti. Lo scopo è prevalentemente quello di impedire errori nelle operazioni di movimentazione delle merci; errori che sono fonte di un aggravio di lavoro non irrilevante.

Le funzioni di assistenza vengono assicurate attraverso l'accesso ai dati mediante cellulare o dispositivi indossabili: oltre ai braccialetti, noti alla cronaca per la loro possibile implementazione nei centri Amazon<sup>30</sup>, si stanno sviluppando occhiali *smart* e sistemi di comando vocale, anche se tali soluzioni riguardano, al momento, ancora una piccola percentuale delle imprese<sup>31</sup>. Rispetto a questo tipo di dispositivi è difficile ipotizzare la possibilità di un'estensione delle prescrizioni di sicurezza connesse all'utilizzo di videotermini, che, peraltro, proprio alla luce dei mutamenti in atto, risulta quanto meno bisognosa di aggiornamento. È infatti prevedibile che l'utilizzo di simili tecnologie possa influenzare l'ergonomia del lavoro in modo significativo, sia migliorandola, sia costringendo a posizioni e movimenti che potrebbero non essere del tutto naturali.

Accanto ai sistemi tecnologici che assistono il lavoratore nello svolgimento delle sue funzioni, si vanno diffondendo ovviamente anche mezzi di lavoro automatizzati. Al momento l'utilizzo dei droni è molto limitato, in ragione dello scarso peso che possono portare, che li destina quindi solo a speciali tipi di consegna; tuttavia se ne prevede anche un utilizzo nell'ambito dei magazzini, a supporto delle attività interne. Molto diffuso è invece l'uso di veicoli e mezzi di trasporto privi di guidatore in aree confinate come magazzini e porti.

Si va inoltre diffondendo l'utilizzo degli esoscheletri per la movimentazione manuale dei carichi<sup>32</sup>. Si tratta di robot indossabili o portatili che supportano o aumentano la forza umana<sup>33</sup> mediante l'impiego di motori elettrici o sistemi idraulici o pneumatici; ma esistono anche esoscheletri di tipo "passivo", nei quali l'energia necessaria per il funzionamento è prodotta esclusivamente dal movimento della persona. Gli esoscheletri sono considerati fondamentali per superare il grave problema dei disturbi all'apparato muscolo-scheletrico connessi allo svolgimento di varie operazioni e, in particolare, per la movimentazione manuale dei carichi. Tuttavia, recenti studi hanno evidenziato come essi pongano anche nuove sfide in termini di protezione della salute e sicurezza del lavoro. Un recente *discussion paper* dell'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro (Eu-Osha) ha evidenziato l'esistenza di diversi nuovi rischi, connessi alla redistribuzione dello sforzo su altre parti del corpo, all'alterazione della normale stabilità e cinetica umana, nonché alle difficoltà di controllo del motore da parte dell'operatore che indossa l'esoscheletro. Si è sottolineato come il passaggio all'utilizzo di esoscheletri

---

<sup>30</sup> R. DI MEO, *Tecnologia e poteri datoriali. Commento a margine del c.d. braccialetto Amazon*, in "Labour Law Issues", 2018, n. 4, p. 1 ss.

<sup>31</sup> W. KENSTER, M. SEIFER, B. VON SEE, N. ACKIUS, T. MAURER, *Trends and Strategies in Logistics and Supply Chain Management. Digital Transformation Opportunities*, Hamburg-Bremen, BVL International, 2017, in [www.logistiktrends.bvl.de](http://www.logistiktrends.bvl.de), p. 25.

<sup>32</sup> M. FAIOLI, *Logistica e relazioni di lavoro*, cit., p. 65.

<sup>33</sup> EU-OSHA, *The Impact of Using Exoskeleton on Occupational Safety and Health*, Discussion paper 2019, in [osha.europa.eu/it](http://osha.europa.eu/it), p. 2.

comporti una ridefinizione degli ambienti di lavoro, che tenga conto della loro presenza. Vi è anche il rischio che gli esoscheletri vengano preferiti rispetto alla definizione di ambienti di lavoro adeguati, in ragione degli incrementi di produttività che essi rendono possibili<sup>34</sup>. Va sottolineato che l'utilizzo degli esoscheletri deve essere oggetto della valutazione dei rischi e che questa deve prendere in considerazione in particolare i rischi connessi ai potenziali difetti del sistema meccanico, i rischi per la sicurezza della persona in caso di scivolamento o caduta, tenendo conto della maggiore difficoltà che in queste ultime circostanze incontra il lavoratore nel recuperare l'equilibrio con il peso dell'esoscheletro. Occorre, inoltre, tenere presente la necessità di liberarsi dell'esoscheletro celermente in caso di emergenze che richiedano l'evacuazione rapida del posto di lavoro. Infine, sono allo stato attuale del tutto sconosciuti gli effetti di lungo periodo dell'uso degli esoscheletri sul sistema muscolo-scheletrico. Vi sono anche aspetti fisiologici da considerare, come, ad esempio, l'incremento del lavoro cardiovascolare connesso alla necessità di sostenere il peso dell'esoscheletro, un fattore che dipende moltissimo dal genere e soprattutto dal ritmo di lavoro<sup>35</sup>.

Rinviando al *discussion paper* testé citato per l'analisi delle numerose potenziali complicazioni che l'impiego dell'esoscheletro può determinare sulla persona che lo indossa, notiamo come lo studio abbia evidenziato che i rischi dipendono sostanzialmente dal tipo, dal modo e dalle finalità di utilizzo dell'esoscheletro: se impiegato allo scopo di incrementare i ritmi di lavoro, esso può comportare gravi rischi. Gli studi dell'Eu-Osha ricordano la necessità di rispettare la gerarchia stabilita dalla Direttiva quadro n. 89/391 nella predisposizione delle misure di sicurezza e prevenzione, suggerendo di adottare, prima, le misure tecniche e organizzative e, solo ove queste si rivelino insufficienti, quelle destinate alla protezione individuale. Anche sotto questo profilo, l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro presenta alcune problematiche. Si discute infatti se gli esoscheletri vadano qualificati come mezzi di lavoro o come dispositivi di protezione individuale (d.p.i.), e dunque di quale tipo di certificazione sia necessaria per il loro utilizzo; e se debba applicarsi la Direttiva 2006/42 (macchine) o il Regolamento (Ue) 245/2016 e la Direttiva 89/686 sui d.p.i. (aggiornata dalla Direttiva 2019/1832)<sup>36</sup>. D'altra parte, se gli esoscheletri sono qualificati come d.p.i., occorre che siano anche utilizzati individualmente.

Alla luce di quanto sin qui osservato, pare che si possa concludere che l'introduzione delle nuove tecnologie non elimini i rischi per la tutela della salute e sicurezza e che invece abbia l'effetto di modificare i fattori di rischio, ponendo, altresì, sotto tensione la disciplina giuridica. Sarebbe dunque semplicistico e fuorviante ritenere che l'introduzione delle tecnologie sia in grado di risolvere *tout court* i problemi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori addetti alla logistica. Si deve piuttosto innalzare il livello di attenzione, come del resto prevede il

---

<sup>34</sup> EU-OSHA, *The Impact of Using Exoskeleton on Occupational Safety and Health*, cit., p. 5.

<sup>35</sup> EU-OSHA, *The Impact of Using Exoskeleton on Occupational Safety and Health*, cit., p. 5.

<sup>36</sup> EU-OSHA, *The Impact of Using Exoskeleton on Occupational Safety and Health*, cit., p. 7.

principio generale vigente in materia, che esige di valutare i rischi anche in occasione dell'introduzione di nuove tecnologie e di verificare altresì se la normativa in materia di salute e sicurezza risulti tuttora adeguata a regolare il nuovo contesto organizzativo o se, quanto meno per quanto attiene ai requisiti di sicurezza di macchinari, attrezzature e dispositivi di protezione, non si renda opportuno un suo aggiornamento.

In questa prospettiva, pare necessario avviare una riflessione sugli intrecci che l'introduzione di nuove tecnologie crea tra le istanze di tutela della salute e le funzioni di controllo sui lavoratori<sup>37</sup>. Non sono pochi, infatti, i dispositivi e le attrezzature di lavoro che sono utilizzati ai fini del controllo sul lavoratore, anzitutto – come detto sopra – per allertarlo in caso di errore, ma gli usi che se ne potrebbero fare sono molteplici. Si è fatto riferimento, ad esempio, all'utilità che i sistemi di geolocalizzazione potrebbero avere al fine di poter localizzare i lavoratori in situazioni di emergenza<sup>38</sup> o di allertare il supervisore nel caso in cui il lavoratore non indossi i d.p.i. messi a disposizione. Sistemi di questo genere possono evidentemente prestarsi anche a forme di controllo intensificato sullo svolgimento della prestazione, al punto che si è parlato di un nuovo taylorismo, che pone problematiche relativamente nuove, non solo sotto il profilo del rispetto del diritto alla riservatezza del lavoratore, ma anche sul piano dei rischi di carattere psico-sociale che si possono innescare nell'ambiente di lavoro, con l'intensificazione dei ritmi e con la sottoposizione dei lavoratori a livelli di stress eccessivi.

Laddove, poi, le soluzioni tecnologiche siano inserite in un sistema di organizzazione del lavoro governato da algoritmi e dalla forte integrazione tra intelligenza umana e intelligenza artificiale, i temi della definizione dei poteri di organizzazione del lavoro, della predisposizione delle misure di protezione e soprattutto di procedure di lavoro sicure si pongono in termini di rinnovata centralità. Ci si deve chiedere non solo come siano esercitati i poteri imprenditoriali; chi assegni le mansioni, chi definisca e controlli il modo in cui le macchine interagiscono con l'essere umano<sup>39</sup>, ma come (e prima ancora se) in tale interazione siano inserite le misure di sicurezza, se e come si possa tenere conto di tutte le variabili connesse alla realizzazione di un ambiente di lavoro sicuro, considerando non solo l'ergonomia e i carichi meccanici, ma anche i fattori psico-sociali quali lo stress, il tipo di contratto e la precarietà del lavoro, l'appartenenza a gruppi particolari.

Dal punto di vista della sicurezza sul lavoro si può osservare che i rischi connessi all'utilizzo delle nuove tecnologie devono essere integrati nella valutazione dei rischi e soprattutto che i soggetti – dirigenti e preposti *in primis*, ma anche gli addetti al servizio di prevenzione e protezione e il medico competente – devono poter agire sui meccanismi di intelligenza artificiale adeguandoli alle

---

<sup>37</sup> Sul tema v. A. ALOISI, V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Bari-Roma, Laterza, 2020, p. XIII, ma *passim*.

<sup>38</sup> M. FAIOLI, *Logistica e relazioni di lavoro*, cit., p. 66.

<sup>39</sup> M. FAIOLI, *Logistica e relazioni di lavoro*, cit., p. 81.

esigenze prevenzionistiche. È certamente da condividere l'osservazione per cui gli algoritmi e gli strumenti di intelligenza artificiale non si sostituiscono al datore di lavoro (o al dirigente che ne esercita le funzioni), ma sono uno strumento di cui questo si avvale nell'esercizio delle proprie prerogative e poteri. La conclusione dovrebbe, quindi, valere anche ai fini dell'individuazione dei soggetti responsabili dell'adempimento delle misure di prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro; tuttavia, tale affermazione di principio potrebbe risultare problematica nella sua effettiva implementazione. La legislazione italiana, sotto questo profilo, sembra presentare una soluzione condivisibile, laddove prevede che nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) siano indicate le procedure per l'attuazione delle misure da realizzare e i ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere (art. 28, comma 2, lett. d, del d.lgs. n. 81/2008).

Il tema richiede anche che sia approfondita la questione dei modi in cui i lavoratori e i loro rappresentanti possano interagire nei processi di definizione degli algoritmi, in modo da poter fare emergere i pericoli, i disagi e le loro esigenze. Con riferimento alla questione più generale dei controlli connessi alla digitalizzazione del lavoro, si è sostenuto che la contrattazione collettiva aziendale possa essere il livello più adeguato per disporre un quadro regolativo funzionale alla tutela della dignità dei lavoratori e si è ritenuto in tal senso necessario “un sistema di rappresentanza dei lavoratori a livello aziendale capace di negoziare contratti collettivi più vincolanti, anche per le minoranze dissenzienti, e l'introduzione di forme-procedimento di livello individuale, controllate dalla contrattazione collettiva, utili per affrontare tale rivoluzione digitale”<sup>40</sup>. Un simile approccio presuppone preliminarmente un approfondimento, dal punto di vista generale, del ruolo della contrattazione e degli assetti contrattuali nei contesti di innovazione tecnologica. Ai più limitati fini della sicurezza sul lavoro si osserva come il settore della logistica sconti oggi un grave problema di rappresentanza, evidenziato da tutti gli studi che si sono occupati del tema<sup>41</sup>, e che di conseguenza le debolezze registratesi sotto questo profilo sia a livello aziendale, sia sul piano nazionale, non potrebbero che riverberarsi sulla contrattazione ai fini della sicurezza. Nondimeno, paiono costituire un serio ostacolo allo sviluppo di una politica della sicurezza sul lavoro effettivamente partecipata la struttura organizzativa delle attività logistiche, caratterizzate – come noto – da lunghe catene di appalti e subappalti (v. *infra*, § 2.2.). Per quanto le esigenze di protezione della salute e sicurezza sul lavoro in questo ambito risultino impellenti, pare dunque opportuno evitare di affrettarsi ad adottare soluzioni semplicistiche e muovere, piuttosto, da un approccio più prudente alla ricerca di buone prassi e di soluzioni che sappiano coniugare l'imprescindibile esigenza di rappresentanza ai fini della sicurezza con le caratteristiche (e le debolezze) proprie del settore logistico. Si suggerisce, in questo

---

<sup>40</sup> M. FAIOLI, *Logistica e relazioni di lavoro*, cit., p. 83.

<sup>41</sup> Vd. S. BOLOGNA, S. CURI, *Relazioni industriali e servizi di logistica*, cit., p. 141 ss., e da ultimo i contributi di P. CAMPANELLA, G. GRAPPI, L. DORIGATTI E A. MORI, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 2020, I, p. 368 ss.

senso, di partire da una riflessione sul funzionamento attuale della rappresentanza per la sicurezza nel settore, sul ruolo che i rappresentanti territoriali e di sito hanno avuto o potrebbero avere, fino ad ipotizzare l'elaborazione di nuove categorie, quale potrebbe essere quella dei RIs di filiera.

## 2.2. Appalti e rischio organizzativo

L'organizzazione dell'attività logistica si caratterizza per la compresenza di più imprese, di varie dimensioni, sia all'interno degli stessi distretti, poli o strutture logistici, sia lungo la catena del valore (prescindendo quindi dalla collocazione fisica dell'azienda). In ogni caso, si pone la questione di come la *contractual integration* tra le aziende influisca sulla sicurezza del lavoro e sul benessere dei lavoratori.

Ciò può avvenire in due modi: a) la compresenza fisica di diverse imprese nello stesso luogo di lavoro incide sulla sicurezza delle operazioni, creando i tipici rischi di interferenza lavorativa: basti pensare all'interazione fra le attività di carico e scarico dei camion e di trasporto che si realizzano negli spazi adiacenti ai magazzini e nelle aree comuni dei poli logistici; b) l'inserimento delle attività della singola impresa all'interno di un processo di organizzazione logistica più ampio, che si caratterizza per la necessità di spostare fisicamente i beni in un determinato arco temporale anche attraverso l'utilizzo di tecnologie che ne consentono il controllo in tempo reale, pone il problema dell'effettiva possibilità, da parte dell'impresa e dello stesso prestatore di lavoro, di controllare il processo produttivo in modo da renderlo e mantenerlo conforme agli standard di sicurezza.

I temi sono senz'altro connessi, ma per una loro adeguata comprensione è utile trattarli separatamente.

Per quanto concerne i rischi da interferenza lavorativa classici, l'analisi della giurisprudenza mostra un panorama ampio e variegato. I giudici hanno dovuto risolvere non poche questioni, in buona parte riconducibili: a) all'assenza di coordinamento delle operazioni, soprattutto a fronte della mancata indicazione delle operazioni di carico e scarico nel DVR<sup>42</sup>; b) alla mancata adozione di misure volte ad evitare che i lavoratori a piedi si trovino nelle zone di attività di mezzi semoventi<sup>43</sup>; c) alla presenza di insidie nella pavimentazione dei piazzali dove si svolgono l'attività di carico e scarico delle merci<sup>44</sup>; d) all'uso improprio dei

---

<sup>42</sup> Cass. pen., sez. IV, 15 novembre 2017, n. 52129, in <http://olympus.uniurb.it>. Sul tema v. anche Cass. pen., sez. III, 17 luglio 2018, n. 32892, *ivi*, per cui la mancanza di disponibilità e titolarità giuridica dei luoghi di lavoro non esime il datore di lavoro dal dotarsi delle certificazioni prescritte dal d.lgs. n. 81/2008.

<sup>43</sup> Cass. pen., sez. IV, 15 novembre 2017, n. 52129, cit.

<sup>44</sup> Ancora Cass. pen., sez. IV, 15 novembre 2017, n. 52129, cit.

macchinari<sup>45</sup> o ai comportamenti imprudenti, ancorché assolutamente prevedibili, dei lavoratori<sup>46</sup>.

Rispetto al tipo di problematiche emerse in giurisprudenza, la legislazione mostra tutti i suoi limiti. Il processo di erosione degli obblighi di sicurezza da rispettare in caso di appalto originariamente previsti dall'art. 26 del d.lgs. n. 81/2008 – iniziato con il d.lgs. n. 106/2009, e proseguito con i successivi provvedimenti di semplificazione<sup>47</sup> – ha inciso profondamente sul sistema della logistica escludendo l'obbligo di valutazione dei rischi da interferenza sia nei casi in cui il committente non abbia la disponibilità giuridica dei luoghi di lavoro, sia per le attività di mera consegna. Per quanto riguarda specificamente il settore logistico, nell'ampiamente criticata circolare del Ministero del lavoro 11 luglio 2012, n. 17<sup>48</sup>, le norme in materia di responsabilità solidale del committente sono state ritenute non applicabili ai contratti di trasporto, subvezione, spedizione, a meno che il trasportatore non compia anche attività aggiuntive, sostanzialmente di magazzinaggio. È utile sottolineare che tra le attività aggiuntive, che consentirebbero di considerare il contratto di trasporto soggetto alla disciplina degli appalti, non rientrano quelle di custodia e carico e scarico merci, che sono esattamente quelle che presentano i maggiori profili di rischio.

Non ha avuto miglior sorte il tentativo, sempre alla luce delle indicazioni dell'art. 26 del d.lgs. n. 81/2008, di migliorare le condizioni di lavoro mediante la realizzazione di sistemi di qualificazione delle imprese, tentativo rimasto sostanzialmente al palo<sup>49</sup>. Si è persa così un'occasione per dare maggiore effettività anche agli sforzi fatti in tal senso dalle parti sociali, sia a livello europeo, con l'esperienza della *Road Alliance* per il settore dell'autotrasporto<sup>50</sup>, sia a livello nazionale, con l'introduzione nell'ultimo rinnovo del Ccnl Logistica, Trasporti merci, Spedizioni (3 dicembre 2017) di specifiche disposizioni in materia di qualificazione delle imprese e appalti. Val la pena soffermarsi su queste ultime, perché sembrano rappresentare uno dei pochi tentativi di impedire che il settore logistico venga fagocitato da operatori senza scrupoli. In sede di rinnovo del Ccnl, si è stabilito, in particolare, che gli appalti debbano essere affidati solo ad imprese

---

<sup>45</sup> V., ad esempio, Cass. pen., sez. IV, 7 febbraio 2019, n. 5900, in <http://olympus.uniurb.it>, riguardante un caso di utilizzo improprio del piano di caricamento per lo svolgimento di attività di imballaggio.

<sup>46</sup> V., ad esempio, Cass. pen., sez. IV, 23 gennaio 2019, n. 3228, in <http://olympus.uniurb.it>, riguardante un caso di caduta dal piano di caricamento del camion dovuta alla messa in moto del mezzo prima del completamento delle operazioni di carico.

<sup>47</sup> In particolare con l'art. 32 del d.l. 21 giugno 2013, n. 69, conv. in l. 9 agosto 2013, n. 98, c.d. decreto “del fare”, su cui v. P. PASCUCCI, *Una carrellata sulle modifiche apportate nel 2013 al d.lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, in “I Working Papers di Olympus”, n. 24/2013, spec. p. 5 ss.

<sup>48</sup> Per una lettura critica v. O. BONARDI, *La sicurezza del lavoro nel sistema degli appalti*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Torino, Utet, 2015, p. 831 e spec. p. 850.

<sup>49</sup> C. LAZZARI, *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro*, in “Rivista del diritto della sicurezza sociale”, 2018, n. 3, p. 455.

<sup>50</sup> V. in proposito la nota del Mit in <http://www.mit.gov.it/comunicazione/news/vicari-europa-autotrasporto/firmata-parigi-la-road-alliance-per-lautotrasporto>.

che: applichino lo stesso Ccnl; abbiano mezzi propri e attrezzature adeguate, nonché solidità finanziaria ed economica; siano in regola sul piano fiscale e contributivo; producano il Durc e una certificazione di *rating* ogni sei mesi. Il Ccnl vieta altresì il subappalto, precisando che non esiste subappalto quando un consorzio assegna un appalto a un'impresa consorziata. Il mancato rispetto di tali condizioni è motivo di risoluzione del contratto d'appalto. Un punto importante riguarda il cambio di appalto. In primo luogo si riconosce che ai lavoratori impiegati nei siti oggetto di appalto prima del 7 marzo 2015 si applicano le tutele previste dall'art. 18 Stat. Lav. (come modificato dalla l. n. 92/2012) contro il licenziamento illegittimo e non quelle di cui al d.lgs. n. 23/2015. L'impresa appaltante deve anche garantire il passaggio diretto di tutti i lavoratori impiegati nell'appalto da almeno sei mesi continuativi, mantenendo l'anzianità pregressa, tutti i trattamenti salariali e normativi. Sul piano formale-procedurale, l'appaltante deve informare i sindacati su tutte le questioni relative al subentro, mentre la società che cessa l'appalto deve fornire l'elenco dei lavoratori impiegati nell'appalto stesso, con le informazioni sulla loro retribuzione. Tali misure assumono particolare rilievo, sia pure indirettamente. La formulazione delle clausole sociali del Ccnl ha tutti i requisiti per potersi configurare come clausola a favore di terzi, direttamente esigibile in sede giudiziale: sono infatti chiaramente individuabili i lavoratori destinatari del diritto e il trattamento loro spettante<sup>51</sup>. Resta d'altra parte il limite tipico di queste clausole sociali, consistente nella loro applicabilità solo a parità di condizioni di appalto: le eventuali modifiche organizzative che dovessero intercorrere in fase di cambio di appaltatore determinano l'avvio di un confronto sindacale, ma escludono l'obbligo di assunzione.

Oltre ai rischi per la precarietà del lavoro, di cui si dirà *infra*, per quanto attiene in specifico ai rischi da interferenza lavorativa, la continuità del lavoro che le clausole sociali assicurano è particolarmente importante, perché consente di ridurre i rischi derivanti dalla mancanza di conoscenza da parte dei lavoratori dell'ambiente in cui operano e delle procedure di lavoro. La continua sostituzione che deriverebbe altrimenti dai cambi di appalto si ripercuoterebbe negativamente non solo sull'informazione, sulla formazione e sull'addestramento dei lavoratori, che dovrebbero essere frequentemente ripetuti, ma anche sulla loro abitudine a seguire procedure di lavoro corrette e attente alle possibili interferenze lavorative.

Più in generale, sebbene esse non possano essere considerate di per sé direttamente volte a migliorare la salute e la sicurezza del lavoro, le clausole sociali assumono un'importante funzione di miglioramento delle condizioni di lavoro in un contesto organizzativo caratterizzato, da un lato, da quelle che sono state definite – secondo la migliore dottrina – le c.d. *exit strategies*<sup>52</sup>, consistenti nella

<sup>51</sup> V. per tutti L. RATTI, *Le clausole sociali di seconda generazione: inventario di questioni*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 2018, I, p. 469 e spec. p. 471.

<sup>52</sup> V. I. GREER, V. DOELLGAST, *Marketisation, Inequality and Institutional Change: Toward a new Framework for Comparative Employment Relations*, in “Journal of Industrial Relations”, 2017, n. 59, p. 192; O. BONARDI, *Tra governance delle global value chains e frammentazione del tessuto*

messa in competizione delle imprese appaltatrici e subappaltatrici per l'assegnazione dei lavori realizzata non solo al fine della riduzione del costo del lavoro che, notoriamente, finisce per comprimere anche i costi per la tutela della salute e sicurezza, ma altresì al fine di eludere le rivendicazioni di carattere sindacale che possono essere avanzate dai lavoratori delle imprese appaltatrici e mantenere sotto ricatto i lavoratori stranieri, per i quali il rischio di perdere il posto di lavoro – per licenziamento per cambio appalto – può avere gravi effetti sul mantenimento del permesso di soggiorno.

Le innovative previsioni contenute nel Ccnl Logistica, Trasporti merci rinnovato nel 2017, peraltro, sembrano costituire un punto di partenza piuttosto che di arrivo. Nella piattaforma per il rinnovo del contratto presentata il 27 giugno 2019 si richiedono, infatti, ulteriori misure volte a rafforzare il rispetto del divieto di subappalto e l'assegnazione di appalti nei confronti delle sole imprese che applichino integralmente lo stesso Ccnl.

### *2.3. Tempi, flessibilità e precarietà del lavoro*

Gli elementi tipici dell'attività logistica, segnata da picchi di lavoro giornalieri, settimanali e stagionali – che determinano un'altissima esigenza di flessibilità, sia interna, in termini di orari di lavoro e di adattamento del lavoratore allo svolgimento di mansioni diverse (vedi in particolare il caso degli autisti), sia esterna, in termini di necessità di incrementi temporali del numero dei lavoratori presenti in azienda –, rappresentano un'ulteriore riprova della connessione esistente tra tutela della salute e sicurezza sul lavoro e tempo di lavoro.

Per quanto riguarda la c.d. flessibilità interna, le problematiche che insistono prevalentemente sulla salute sono quelle connesse all'orario di lavoro, caratterizzato da poca prevedibilità e da turni di lavoro estremamente lunghi. Secondo uno studio di Eurofound, gli orari di lavoro e la conciliazione tra vita lavorativa e vita extralavorativa sono relativamente soddisfacenti per coloro che lavorano in aziende in cui si applica il contratto collettivo; ove ciò non avviene, si registrano lamentele relative all'alta velocità del lavoro e ai tempi di lavoro prolungati. Il Ccnl Logistica, Trasporti merci 3 dicembre 2017 ha previsto un significativo aumento della flessibilità oraria, tramite il passaggio all'orario multiperiodale, con una durata del lavoro di 39 ore settimanali da calcolarsi come media su un periodo di quattro mesi e con l'allargamento dei margini di discrezionalità del datore di lavoro nella determinazione della collocazione temporale della prestazione. Dietro compensazioni salariali, si prevede infatti che l'orario di lavoro possa essere distribuito, con decisione unilaterale dell'azienda, su

---

*produttivo*, cit., p. 18; A. MORI, L. DORIGATTI, *L'impatto delle scelte datoriali sulle condizioni di lavoro e sulle disuguaglianze: disintegrazione verticale, esternalizzazioni e appalti*, in "Sociologia del lavoro", 2016, p. 190.

sei giorni lavorativi (da lunedì a sabato) anziché su cinque<sup>53</sup> e, con un accordo aziendale, è possibile anche una riduzione della distribuzione del lavoro su quattro giornate settimanali, in questo caso potendosi prevedere una giornata lavorativa di 10 ore, a fronte di una maggiorazione retributiva per la decima ora. Come regola generale, invece, la durata della giornata lavorativa può arrivare a un massimo di nove ore, distribuite su un nastro lavorativo di dodici. Anche le pause sono estremamente flessibili, potendo andare da un minimo di 30 minuti a un massimo di 120, peraltro estensibile a 180 in presenza di particolari circostanze.

Ancora più flessibili sono le previsioni contenute nell'accordo di adesione al Ccnl sottoscritto il 30 maggio 2019 da Agci Servizi, Confcooperative lavoro e servizi, Legacoop produzione e servizi, dopo un lungo negoziato, dovuto al rifiuto iniziale delle associazioni delle cooperative di sottoscrivere il Ccnl del 2017, in quanto ritenuto non economicamente sostenibile. La maggiore flessibilità oraria degli addetti al magazzino si concretizza, qui, nel calcolo della durata settimanale media di 39 ore su un periodo di sei mesi (anziché di quattro) e su un nastro lavorativo di 13 ore, anziché di 12, nella possibilità di sostituzione delle ore di permesso Rol, delle *ex* festività e delle festività cadenti di sabato e domenica con un premio di risultato, nonché nella previsione di ulteriori 48 ore di straordinario, peraltro previa negoziazione a livello aziendale.

Lo sforzo fatto dalle parti sociali nel tentare di giungere a un assetto in grado di conciliare le esigenze di flessibilità connaturate all'attività logistica con la salvaguardia dei diritti al riposo si scontra ancora con diverse difficoltà. La prima e più rilevante è costituita dall'alto grado di ineffettività: sono infatti note le prassi oltre che di elusione sistematica dei limiti di orario, del mancato riconoscimento delle compensazioni economiche della flessibilità e dello straordinario<sup>54</sup>.

Un'ulteriore difficoltà deriva dalla concorrenza di altri Ccnl ancora più flessibili. Ad esempio, il Ccnl Multiservizi siglato il 23 maggio 2019 da Conflavoro Pmi e Fesica-Confsal, Confsal-Fisals, prevede una durata settimanale normale del lavoro calcolata come media in un arco temporale di 12 mesi, senza dar luogo ad alcuna maggiorazione in caso di superamento della durata normale.

Si deve inoltre tenere presente la sussistenza della prassi diffusa di escludere determinate attività dalla nozione di orario di lavoro. Così, mentre il Ccnl sottoscritto dai sindacati comparativamente più rappresentativi stabilisce che l'orario di lavoro sia conteggiato dall'ora preventivamente fissata per l'entrata nel luogo di lavoro e l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore è messo in libertà e comprende eventuali periodi di inoperosità, il Ccnl Multiservizi del 23 maggio 2019 esclude dalla nozione di orario di lavoro il tempo necessario a recarsi

---

<sup>53</sup> Si prevede che la distribuzione dell'orario sia comunicata al lavoratore all'inizio di ogni anno, previo confronto sindacale e modificabile unilateralmente dal datore di lavoro un'altra volta nei successivi 12 mesi. In precedenza, il Ccnl prevedeva un orario fisso articolato su cinque giorni da lunedì a venerdì oppure da martedì a sabato.

<sup>54</sup> Si rinvia all'analisi di S. BOLOGNA, S. CURI, *Relazioni industriali e servizi di logistica*, cit., p. 145 ss.

alla sede di lavoro ove questa sia diversa dal luogo abituale di lavoro, nonché “tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle attività ovvero per garantire la sicurezza degli altri collaboratori, nonché tutti gli adempimenti legali, fiscali e/o amministrativi, annuali o periodici, che possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale” (art. 7)<sup>55</sup>.

Peraltro, il tema della definizione dell’orario di lavoro è strettamente connesso alla diffusione in tutto il settore – ed a livello globale – del fenomeno del *benching*. Con tale espressione si fa riferimento alla prassi di lasciare i lavoratori diverse ore in attesa di essere chiamati per il lavoro, senza alcuna indennità o garanzia di convocazione<sup>56</sup>. Anche su questo aspetto, il Ccnl sottoscritto dai sindacati comparativamente più rappresentativi contiene delle previsioni importanti, ponendo, per il personale di magazzino, una durata minima della prestazione di 6 ore giornaliere e di 30 settimanali. Come si vedrà, analoghe garanzie di durata minima sono previste per i trasportatori<sup>57</sup>. Tali clausole, pur non impedendo che il lavoratore sia mantenuto in attesa dello svolgimento della prestazione lavorativa, ne limitano quanto meno gli effetti, non rendendo possibile una protrazione dell’attesa superiore a determinati limiti.

Per quanto riguarda la flessibilità esterna, da tempo gli studi che si sono occupati del settore della logistica hanno posto in luce la diffusione di varie forme di lavoro precario. La principale è, in tutto il mondo, la somministrazione di lavoro<sup>58</sup>, anche se alla tendenza generale al ricorso alla somministrazione (a termine ed a tempo indeterminato) si affiancano prassi nazionali diversificate, sia in funzione della regolamentazione giuridica della fornitura di lavoro e della sussistenza o meno di altre opportunità e forme di lavoro, sia in ragione di fattori specifici, quali le caratteristiche della particolare filiera produttiva di volta in volta presa in considerazione o la dimensione e la struttura delle imprese<sup>59</sup>. Si assiste, così, anche alla diffusione di forme di lavoro a chiamata o a termine. È noto, ad esempio, come in Italia i margini di flessibilità del settore logistico siano prevalentemente realizzati mediante il ricorso ad appalti a società cooperative, ma si va anche diffondendo un utilizzo anomalo dei contratti a termine, a tempo parziale ed a chiamata, sebbene questi ultimi siano meno diffusi<sup>60</sup>; con riferimento

---

<sup>55</sup> Il Ccnl si può leggere in <https://olympus.uniurb.it>.

<sup>56</sup> G. GRAPPI, *Logistica*, cit., p. 130.

<sup>57</sup> *Infra*, par. 3.3.2.

<sup>58</sup> E. BONACHICH, J. B. WILSON, *Getting the Goods. Ports, Labor and the Logistics Revolution*, cit., p. 22e ss.; più di recente C. BENVENÛ, B. HEIDINGER, D. SACCHETTO, *Restructuring Labour relations and Employment in the European Logistics Sector*, in V. DOELLGAST, N. LILLIE, V. PULIGANO, *Recontracting Solidarity. Labour Unions, Precarious Work and the Politics of Institutional Change in Europe*, Oxford University Press, 2018, p. 83 e spec. p. 89 ss.

<sup>59</sup> V. S. BOLOGNA, S. CURI, *Relazioni industriali e servizi di logistica*, cit., p.129.

<sup>60</sup> Dall’analisi fatta da F. IUDICONE, *Logistica, salari e formazione*, in M. FAIOLI, G. FANTONI, M. MANCINI, *Lavoro e organizzazione della Logistica 4.0*, cit., p. 215 ss., risulta un utilizzo dei contratti a termine come media nazionale del 22% sul totale dell’occupazione con significative differenze sul piano provinciale, con punte che arrivano in taluni casi ad oltre il 60% dell’occupazione (64%

a questi, peraltro, è da sottolineare come la disciplina contrattuale sia stata solo recentemente modificata, in quanto il divieto di lavoro a chiamata previsto dal Ccnl Logistica, Trasporto merci è stato rimosso in occasione del rinnovo del 2017.

I dati relativi all'impiego di contratti precari sono emblematici anche sotto il diverso profilo della regolarità del lavoro: essi infatti lasciano presumere non solo la sussistenza di violazioni dei limiti percentuali massimi all'assunzione con contratti a termine ed in somministrazione, ma anche di un uso fraudolento degli stessi, volto all'elusione della normativa in materia di lavoro subordinato. Sul primo profilo basti ricordare la vicenda dello stabilimento Amazon di Castel San Giovanni, nel quale – nel gennaio 2018 – è stata accertata da parte dell'Ispettorato del lavoro la presenza di circa 1300 lavoratori somministrati in eccesso rispetto ai limiti legali e contrattuali (di 444 lavoratori)<sup>61</sup>. L'elevato numero di lavoratori a tempo parziale sembra, invece, far sospettare la diffusione di operazioni volte a ridurre il costo del lavoro, mantenendolo parzialmente sommerso.

Come già osservato, questi dati confermano tendenze che sono in atto su scala globale e riguardano sostanzialmente tutti i paesi, ma occorre anche dare conto delle specificità dei singoli Paesi e contesti. Quella che è stata definita la “via italiana alla logistica”<sup>62</sup> si è caratterizzata per il massiccio impiego delle cooperative di produzione e lavoro con fenomeni di auto sfruttamento e con la diffusione di cooperative “spurie” che hanno operato prevalentemente in violazione delle norme legali. I fenomeni sono ampiamente diffusi e non è possibile in questa sede un approfondimento delle varie prassi di illegalità connesse a questo tipo di attività<sup>63</sup>. Se il ricorso alla cooperazione non risulta di per sé particolarmente problematico dal punto di vista della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, in quanto i soci di cooperativa sono soggetti alle stesse tutele previste per la generalità dei lavoratori subordinati dal d.lgs. n. 81/2008, sul piano sostanziale emergono diversi ordini di problemi: il frequente cambio di appalti si è rivelato essere un elemento di precarietà del lavoro anche quando i soci sono assunti sulla base di

---

Palermo e 63% Genova; un fenomeno che coinvolge sia gli operai, sia agli impiegati); analogamente si rilevano percentuali anomale di diffusione del lavoro a tempo parziale sia tra gli operai che tra gli impiegati, che raggiungono in alcune province soglie superiori al 40%.

<sup>61</sup> V. la notizia pubblicata dall'INL in <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Pagine/Amazon-accertamento-ispettivo.aspx>, nonché il resoconto stenografico della risposta dell'allora sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali negli atti della XI Commissione Lavoro pubblico e privato del 19 settembre 2018, p. 110, in <http://documenti.camera.it/leg18/resoconti/commissioni/bollettini/pdf/2018/09/19/leg.18.bol.0060.data20180919.com11.pdf>. La vicenda, proseguita nelle aule giudiziarie per il riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro direttamente tra la società utilizzatrice e i lavoratori, si è risolta a favore della prima a causa della prescrizione dei termini di impugnazione.

<sup>62</sup> Ancora S. BOLOGNA, S. CURI, *Relazioni industriali e servizi di logistica*, cit., p. 128.

<sup>63</sup> Si rinvia a V. METE, *Mafie e autotrasporto. Appunti per un'analisi*, in A. ALLAMPRESE, O. BONARDI (a cura di), *Logistica e Lavoro*, cit., p. 142 ss. V. altresì S. BOLOGNA, S. CURI, *Relazioni industriali e servizi di logistica*, cit., p. 139 ss.; A. BELLAVISTA, *Cooperative e sfruttamento del lavoro nella logistica*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 2020, II, p. 452 ss.

contratti a tempo indeterminato<sup>64</sup> (e rispetto a tale fenomeno è stata sottolineata la ricattabilità, soprattutto dei lavoratori stranieri, impiegati massicciamente in questo settore, dovuta – come già ricordato – al rischio di perdere con il lavoro anche il permesso di soggiorno); quando, poi, le cooperative operino oltre i limiti della legalità, è facile intuire che alla sistematica violazione dei diritti in materia retributiva e contributiva si possa accompagnare l’omissione delle misure di sicurezza e di protezione della salute, secondo prassi da tempo conosciute.

Sul piano generale, anche a prescindere dal tipo contrattuale, la precarietà del lavoro porta con sé una serie di rischi, già molto bene evidenziati dalla letteratura scientifica, connessi alla mancata formazione, all’inadeguata conoscenza dell’ambiente di lavoro, all’insufficiente fornitura dei d.p.i. e alla mancanza di controllo sanitario. A questi si aggiungono fattori diversi quali: lo stress generato dall’ansia circa l’incertezza del futuro, che aggrava quello insito nell’attività lavorativa; il fenomeno del presenzialismo connesso, in questo settore, a quello del *benching* e il probabile uso di sostanze stimolanti (prevalentemente amfetamine) per poter sostenere i lunghi turni di lavoro<sup>65</sup>.

### 3. La logistica fuori dai magazzini: rischi comuni e specifici

Non meno problematiche sono le condizioni di lavoro dei trasportatori, che si possono distinguere in tre categorie: 1) gli autotrasportatori, che solitamente dispongono di patenti di guida superiori alla B e guidano mezzi la cui massa a carico supera i 35 quintali (i c.d. *truckers*); 2) gli addetti alle consegne di merci, che dispongono tendenzialmente della sola patente B e guidano furgoni la cui massa a carico non supera i 35 quintali (i c.d. *drivers*); 3) gli addetti alle consegne di beni a domicilio organizzate attraverso piattaforme digitali (i c.d. *riders*).

I trasportatori sono anzitutto sottoposti alle stesse condizioni di flessibilità che si verificano all’interno dei magazzini<sup>66</sup>, dovute all’andamento oscillante delle operazioni da svolgere e delle consegne. Anche i trasportatori hanno una disciplina dell’orario di lavoro estremamente flessibile, con orari alquanto lunghi. Con specifico riferimento agli addetti alle consegne organizzate attraverso piattaforme digitali (è il caso di *drivers* e *riders*), l’uso di strumenti di lavoro tecnologici e l’accesso alla piattaforma espongono il lavoratore al rischio di vedere espanso illimitatamente l’arco temporale della propria attività professionale. Come già accennato, parrebbe

---

<sup>64</sup> Per un caso di cambio appalto v. Trib. Padova, 16 luglio 2019, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 2020, II, p. 123, con nt. di M. TALARICO, che ha dichiarato la società cooperativa (formale datrice) dei lavoratori ricorrenti (addetti al prelievo e movimentazione di merce) quale mera interposta in rapporti di lavoro facenti capo direttamente alla società committente con inquadramento dei *pickers* al V livello del Ccnl Terziario; nella specie, l’organizzazione del lavoro è completamente automatizzata e il *software* attraverso cui è realizzata l’automazione è nella esclusiva disponibilità della società committente.

<sup>65</sup> EU-OSHA, *Il futuro del lavoro: le sostanze nootropiche*, Discussion Paper, 2015, in [osha.europa.eu/it](http://osha.europa.eu/it), p. 1 ss.

<sup>66</sup> V. *infra*, par. 2.3.

opportuno estendere l'interesse alla disconnessione dagli strumenti digitali, previsto legislativamente solo per il lavoratore agile, anche agli addetti alle consegne organizzate attraverso piattaforme.

L'attività di trasporto è strettamente connessa a quella che si svolge all'interno degli *hub* logistici anche sotto altri profili: per contratto, infatti, l'autotrasportatore svolge altresì le operazioni di carico e scarico della merce nel magazzino<sup>67</sup> e si è già visto che una buona parte degli infortuni si svolga proprio durante queste fasi.

Le condizioni di lavoro sembrano essere aggravate dalla considerazione del lavoro dei trasportatori alla stregua di lavoro discontinuo, dunque soggetto a limiti di orario diversi rispetto a quelli degli addetti al magazzino. È questo uno degli elementi innovativi del Ccnl Logistica, Trasporti merci del 2017, nel quale si è giunti ad una revisione della classificazione del personale viaggiante, ampliando la fascia delle categorie che possono essere adibite a lavoro discontinuo, con un orario massimo di 47 ore settimanali. A tre anni di distanza dalla revisione della classificazione, permangono tuttavia rilevanti criticità sia sul piano generale degli inquadramenti, sia sul tema specifico della discontinuità del lavoro del personale viaggiante. Quest'ultima è infatti attualmente oggetto di specifica considerazione nella piattaforma per il rinnovo del Ccnl approvata da Filt, Fit e Uiltrasporti il 27 giugno 2019<sup>68</sup>, nella quale si osserva che “i tempi di impegno sono diventati in modo sempre più sostanziale coincidenti con i tempi di lavoro effettivo”.

Anche con riferimento ai trasportatori del resto si pongono le problematiche già evidenziate sopra con riferimento al lavoro degli addetti ai magazzini relative ai fenomeni del *benching*<sup>69</sup>, rispetto alle quali – almeno con riferimento ai *riders* – sono state introdotte nel Ccnl Logistica clausole di durata minima della prestazione<sup>70</sup>.

D'altra parte, attività come consegnare beni a domicilio (con l'ausilio di un furgone o di veicoli a bi-ruote) espongono i lavoratori al rischio di aggressioni o molestie da parte dei clienti o di terzi<sup>71</sup>. Si pensi al caso del *driver* che consegna le merci in contrassegno e quindi, venendo pagato, ha anche un minimo di cassa con sé. In proposito rileva un orientamento giurisprudenziale consolidato che pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di prevenire i rischi che derivino dalla condotta dolosa di terzi, quali rapine o atti terroristici. Secondo i giudici, l'ampio ambito di applicazione dell'art. 2087 c.c. rende necessario l'apprestamento di adeguati mezzi

<sup>67</sup> S. BOLOGNA, S. CURI, *Relazioni industriali e servizi di logistica*, cit., p. 149.

<sup>68</sup> V. il documento “Linee programmatiche della piattaforma contenente le proposte per il rinnovo del Ccnl dei lavoratori della Logistica, Trasporto Merci e Spedizione del 3 dicembre 2017 e richiesta incontro”, in <https://www.trasportiinlotta.it/CCNL2020-2022/2019/7Lapiattaforma27062019.pdf>, cons. il 14 ottobre 2020.

<sup>69</sup> V. *supra*, par. 2.3.

<sup>70</sup> V. l'accordo 18 luglio 2018, rubricato “Distribuzione delle merci con cicli, ciclomotori e motocicli” (c.d. *riders*), destinato a diventare art. 11-*sexies*, Ccnl Logistica, Trasporto merci, Spedizioni. V., più approfonditamente, *infra*, par. 3.3.2.

<sup>71</sup> Rischi di violenza interpersonale o molestie, oltre a un'elevata probabilità di infortuni, sussistono anche quando i lavoratori forniscono il loro servizio presso le abitazioni dei clienti: EU-OSHA, *Protecting Workers in the Online Platform Economy*, cit., par. 4.2.

di tutela dell'integrità fisiopsichica dei lavoratori nei confronti dell'attività criminosa di terzi nei casi in cui la prevedibilità del verificarsi di episodi di aggressione a scopo di lucro sia insita nella tipologia di attività esercitata<sup>72</sup>.

La pandemia da Covid-19 ha generato una condizione di forte esposizione al rischio di contagio dell'intera categoria dei trasportatori, la cui attività è proseguita – non solo per la fornitura di beni essenziali – anche durante i periodi di confinamento. Ai rischi generati dalla difficoltà di reperire i d.p.i. si sono aggiunte, nella prima fase di diffusione della pandemia, la mancanza di protocolli di sicurezza (poi meritoriamente posti in essere dalle parti sociali<sup>73</sup>) e la controversia, finita nelle aule di Tribunale, sulla sussistenza in capo ai committenti dell'obbligo di fornire i d.p.i. ai lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, in particolare ai *riders*<sup>74</sup>.

Al netto della pandemia, resta sullo sfondo un problema di insufficienza del sistema normativo in materia di protezione della salute e sicurezza dei lavoratori rispetto alle problematiche connesse allo svolgimento del lavoro a contatto con il pubblico in condizioni di isolamento del lavoratore rispetto al contesto aziendale.

### 3.1. Salute e sicurezza del lavoro sui camion

Un'indagine promossa da Filt-Cgil e Inca-Cgil nel settore dell'autotrasporto merci dimostra come i lavoratori interessati siano, anzitutto, esposti ai rischi derivanti dall'attività svolta su strada, anche se troppo spesso l'infortunio in tale ambito “viene archiviato come mero incidente stradale”, che, in quanto tale, non viene trattato dal punto di vista della violazione della disciplina sulla salute e sicurezza (e neanche denunciato all'Inail). Analogamente sottostimate sono le malattie professionali. Nonostante si tratti di un'area complessa e frammentata, alcuni risultati sono indicativi delle problematiche relative alla salute e sicurezza di chi guida automezzi. Dall'indagine è emerso che più della metà del personale si occupa, oltre che della guida del mezzo, anche di carico e scarico delle merci trasportate, con un orario di lavoro che, per la quasi totalità del campione, va da 9 fino a punte di 15 ore di lavoro giornaliero; un arco temporale occupato da almeno

---

<sup>72</sup> In tal senso, tra le altre, Cass. civ., sez. lavoro, 28 ottobre 2016, n. 21901, inedita a quanto consta; Cass. civ., sez. lavoro, 22 febbraio 2016, n. 3424, inedita a quanto consta; Cass. civ., sez. lavoro, 18 febbraio 2016, n. 3212, in “Repertorio del Foro Italiano”, 2016, Lavoro (rapporto), n. 1072; Cass. civ., sez. lavoro, 20 novembre 2015, n. 23793, in “Ced Cassazione”, rv. 637826-01 (m); Cass. civ., sez. lavoro, 13 aprile 2015, n. 7405, in “Giurisprudenza Italiana”, 2015, p. 2427.

<sup>73</sup> V. il Protocollo siglato il 19 marzo 2020 dal Ministero dei trasporti, dalle organizzazioni di categoria delle imprese e da Filt-Cgil, Fit-Cisl e UilTrasporti.

<sup>74</sup> Su cui v. *infra*, par. 3.3. Anche in Francia i giudici sono stati chiamati a intervenire d'urgenza per garantire maggiore sicurezza ai lavoratori impiegati negli stabilimenti Amazon, che hanno continuato a lavorare nonostante la pandemia. V. i provvedimenti di condanna della società emessi dal Trib. giudiziario di Nanterre, ord. ref. 14 aprile 2020, n. 20-00.503 (in “JCP/La semaine juridique”, n. 17 del 28 aprile 2020, p. 1, con nt. di GAMET) e dalla Corte App. di Versailles, 24 aprile 2020, n° 20/01993 (in “Revue de Droit du Travail”, 2020, p. 351, con nt. di F. GUIOMARD).

8 ore di guida per quasi tre quarti degli intervistati. Né il quadro migliora se si considera la settimana lavorativa: la quota più consistente del campione lavora di media oltre le 55 ore, fino a punte estreme di 80 ore<sup>75</sup>.

La tendenza all'accentramento dell'attività di autotrasporto merci presso poche imprese medio/grandi dotate di flotte importanti con autisti assunti come dipendenti, che ha consentito in passato di superare le gravi problematiche in termini di tutela della salute e della sicurezza stradale dovute al fenomeno dell'auto sfruttamento dei lavoratori autonomi, ha visto una battuta d'arresto – se non una vera e propria inversione di marcia – a seguito dell'ingresso sul mercato di imprese dei Paesi dell'Est con costi del lavoro e standard di sicurezza molto più permissivi, la cui concorrenza costringe tutti gli operatori ad incrementare l'intensità del lavoro<sup>76</sup>. Le imprese di trasporto associate alle principali organizzazioni del settore industriale utilizzano alte percentuali di attività di cabotaggio stradale<sup>77</sup>, che può avvenire per il tramite di contratti di subvezione<sup>78</sup>. Il cabotaggio può infatti essere realizzato attraverso la creazione di un'impresa di trasporto in un altro Paese alla quale l'impresa di trasporto italiana affida l'esecuzione del trasporto di un carico (in subvezione, appunto); l'impresa straniera (il subvettore) può, a sua volta, fare lo stesso con un “padroncino” (il camionista proprietario, nella maggior parte dei casi, solo del camion con cui lavora). Ogni passaggio rappresenta una contrazione di costo e un minor controllo sulle condizioni di lavoro; molto spesso è lì che si annidano impropri utilizzi di trasporto di cabotaggio e distacco o somministrazione transnazionale<sup>79</sup>.

In ragione delle peculiarità del settore e del maggiore rischio di infortuni, la materia dell'orario degli autotrasportatori è stata oggetto di numerosi interventi

<sup>75</sup> M. BOTTAZZI, N. FANELLI, *Le malattie professionali nel settore dei trasporti su strada*, in *La sicurezza non è una ruota di scorta*, Atti del Convegno organizzato da Inca, Cgil, Filt e tenutosi a Roma il 26 giugno 2017, p. 19 ss., in <http://www.filtcgil.it/documenti/atti-convegno.pdf>; analoghe condizioni sono riportate nel Report di VNT, ITF, IUF, *Pandemic of Exploitation in European Trucking*, Report on European Road Transport, giugno 2020, in <https://www.itfglobal.org/fr/node/194800>, p. 7 ss.

<sup>76</sup> S. BOLOGNA, S. CURI, *Relazioni industriali e servizi di logistica*, cit., p. 152; G. FROSECCHI, *Il dumping sociale nel settore dell'autotrasporto europeo: in viaggio tra differenziali di costo e imprese cartiere*, in “Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali”, 2020, n. 3, p. 541.

<sup>77</sup> Il trasporto di cabotaggio stradale è un tipo di autotrasporto di merci per conto di terzi che viene eseguito, a titolo temporaneo, interamente in uno Stato diverso da quello in cui il vettore è stabilito. Sul tema si rinvia a G. FROSECCHI, *Distacco, cabotaggio e trasporto internazionale: un puzzle ancora da comporre*, in A. ALLAMPRESE, O. BONARDI (a cura di), *Logistica e Lavoro*, cit., p. 43 ss.; A. LOFFREDO, *Democrazia aziendale, imprese transnazionali e dumping sociale*, Napoli, ES, 2018, p. 131 ss.; G. FROSECCHI, *Il dumping sociale nel settore dell'autotrasporto europeo: in viaggio tra differenziali di costo e imprese cartiere*, cit., p. 546. Da ultimo v. anche il Report di VNT, ITF, IUF, *Pandemic of Exploitation*, cit., p. 3.

<sup>78</sup> F. BOGANI, *Una comunità su gomma. Un'indagine etnografica del mestiere di camionista*, in “Lares”, 2013, vol. 79, n. 2-3, p. 226.

<sup>79</sup> A. ALLAMPRESE, *Strumenti di contrasto al dumping nei settori della logistica e del trasporto merci*, in A. ALLAMPRESE, O. BONARDI (a cura di), *Logistica e Lavoro*, cit., p. 110 ss. Sulle regole applicabili ai lavoratori in caso di trasporto transnazionale, anche con riferimento al cabotaggio, v. da ultimo C. Giust. Ue, 1° dicembre 2020, causa C-815/18, *FNV c. Van den Bosch Transporten BV et al.* (caso riguardante un gruppo con sede nei Paesi bassi che crea due succursali, in Germania e in Ungheria, dove vengono assunti i lavoratori che svolgono poi la propria attività per conto della sede olandese).

legislativi al livello dell'Ue. Da ultimo merita attenzione il Regolamento (UE) n. 2020/1054 sui tempi di riposo e di guida nel settore dei trasporti su strada<sup>80</sup>, adottato nel quadro del c.d. "Pacchetto Mobilità"<sup>81</sup>. Il nuovo Regolamento ha l'obiettivo di superare le incertezze e le deficienze incontrate nell'applicazione del Reg. n. 2006/561<sup>82</sup>, nella prospettiva della tutela dei guidatori e della sicurezza delle strade. Il *considerando* 2 del Reg. 2020/1054 rileva come l'inefficiente ed inefficace attuazione delle regole in materia sociale vigenti nel settore dei trasporti su strada – e di conseguenza, il parziale fallimento del Reg. 561 – sia dovuta principalmente alla "scarsa chiarezza delle norme in materia di periodi di riposo settimanale, di strutture per il riposo e di interruzioni in situazione di multipresenza", alla "assenza di norme relative al ritorno dei conducenti al loro domicilio", nonché all'uso diseguale degli strumenti di controllo e all'insufficiente cooperazione amministrativa tra Stati. Da ciò la necessità di rivedere le regole. Il nuovo Regolamento peraltro non mira a cambiare l'intero sistema del Reg. n. 561, ma, utilizzando la tecnica dell'interpolazione, modifica quelle norme che più di altre hanno dimostrato la loro inadeguatezza a raggiungere gli obiettivi prefissati dall'UE.

In primo luogo, il Reg. 2020/1054 estende – a partire dal 1° luglio 2026 – l'ambito di applicazione del Reg. 2006/561 alle operazioni di trasporto internazionale o cabotaggio effettuate con veicoli di massa superiore a 2,5 tonnellate e cioè i piccoli autocarri (art. 2, par. 1, nuova lett. *a bis*, Reg. 561). Tuttavia, tali operazioni possono continuare ad essere escluse dal Reg. n. 561 se effettuate con veicoli di massa compresa tra 2,5 e 3,5 tonnellate, «ove il trasporto non sia effettuato per conto terzi ma per conto proprio della società o del conducente e ove la guida non costituisca l'attività principale della persona che guida il veicolo» (art. 3, nuova lett. *b bis*, Reg. 561).

Il cambiamento più corposo concerne la disciplina dei riposi del conducente di autoveicoli. A tal fine, viene indicato nell'art. 7 che «il conducente in situazione di multipresenza può effettuare un'interruzione di 45 minuti in un veicolo guidato da un altro conducente, a condizione che il conducente che effettua l'interruzione non sia impegnato ad assistere il conducente che guida il veicolo».

---

<sup>80</sup> Regolamento n. 2020/1054 del 15 luglio 2020 che modifica il Regolamento n. 2006/561 per quanto riguarda gli obblighi minimi in materia di periodi di guida massimi giornalieri e settimanali, di interruzioni minime e di periodi di riposo giornalieri e settimanali e il Regolamento n. 2014/165 per quanto riguarda il posizionamento per mezzo dei tachigrafi. Il Regolamento si applicherà a partire dal 20 agosto 2021.

<sup>81</sup> Il Pacchetto comprende: 1) la Direttiva n. 2020/1057 sul distacco dei conducenti nel settore del trasporto su strada; 2) il Regolamento n. 2020/1055 che modifica i Regolamenti 2009/1071, 2009/1072 e 2012/1024 per adeguarli all'evoluzione del settore del trasporto su strada; e appunto 3) il Regolamento 2020/1054 in discorso.

<sup>82</sup> Le disposizioni del Reg. n. 561 trovano fondamento nell'art. 91 del Trattato sul funzionamento dell'UE (TFUE) mirante al miglioramento della sicurezza stradale ed, a partire dal 2009, si estendono agli autotrasportatori autonomi. V. R. BLANPAIN, *European Labour Law*, Wolters Kluwer, The Netherlands, 4° ed., 2014, p. 804.

Viene poi inserita nel par. 6 dell'art. 8 del Reg. n. 561 un'importante deroga in tema di riposo settimanale<sup>83</sup>, per cui – nel caso di “trasporti internazionali di merci”<sup>84</sup> – il conducente, al di fuori dello Stato membro di stabilimento, può effettuare due periodi di riposo settimanale ridotti consecutivi, purché ogni quattro settimane consecutive effettui quattro periodi di riposo settimanale, due dei quali devono essere regolari (art. 8, par. 6, comma 3, del Reg. 561, come modificato dell'art. 1, par. 6, del Reg. 2020/1054)<sup>85</sup>.

In generale il nuovo par. 6-ter dell'art. 8 del Reg. n. 561 stabilisce, al comma 1, il dovere di compensare ogni riduzione del periodo di riposo settimanale con un “riposo equivalente usufruito in blocco prima della fine della terza settimana successiva alla settimana in questione”. La norma permette così di compensare entro un termine ragionevole lo sforzo psicofisico precedente con un riposo supplementare, così da non mettere eccessivamente a rischio la salute del conducente e la sicurezza stradale.

Nel nuovo par. 8 dell'art. 8, del Reg. 561, viene poi superata la previsione che consente al conducente di trascorrere il riposo settimanale o giornaliero a bordo del veicolo, purché in sosta e dotato delle necessarie attrezzature. La nuova formulazione del par. 8 impone la fruizione dei “periodi di riposo settimanale regolari e dei periodi (...) superiori a 45 ore effettuati a compensazione di precedenti periodi di riposo settimanale ridotti” non più a bordo del veicolo, bensì in un “alloggio adeguato, che tenga conto delle specificità di genere e sia dotato di adeguate attrezzature per il riposo e appropriati servizi igienici”; le eventuali spese per l'alloggio fuori dal veicolo sono a carico del datore di lavoro<sup>86</sup>. La norma, in sé positiva, solleva alcuni dubbi. Il suo ambito di applicazione, infatti, si estende soltanto ai riposi settimanali regolari o a quelli (superiori a 45 ore) compensativi, e ciò vuol dire che i riposi giornalieri e quelli settimanali ridotti possono continuare ad essere effettuati a bordo del veicolo. Come rilevato dal Comitato Occupazione del Parlamento europeo, il c.d. riposo sul veicolo in aree di parcheggio certificate è una “falsa soluzione”, sia perché tali aree sono poco presenti negli Stati membri, sia perché il fine settimana trascorso a sorvegliare il camion e il carico non può

---

<sup>83</sup> Rimane invece invariata la regola generale secondo cui, nel corso di due settimane consecutive, i conducenti debbono effettuare almeno due periodi di riposo settimanale regolari oppure un periodo regolare e uno ridotto ma di almeno 24 ore (art. 8, par. 6, comma 1, del Reg. 561).

<sup>84</sup> «Si considera che il conducente effettui trasporti internazionali se inizia i due periodi di riposo settimanale ridotti consecutivi al di fuori dello Stato membro di stabilimento del datore di lavoro e al di fuori del paese in cui si trova il luogo di residenza del conducente» (art. 8, par. 6, comma 4, del Reg. 561).

<sup>85</sup> Laddove siano stati effettuati consecutivamente due periodi di riposo settimanale ridotti, il successivo periodo di riposo settimanale è preceduto da un periodo di riposo effettuato a compensazione dei due suddetti periodi di riposo settimanale ridotti (art. 8, par. 6-ter, comma 2, del Reg. 561).

<sup>86</sup> V. sul punto il nuovo art. 8-bis, ove si prevede fra l'altro l'obbligo per la Commissione di rendere accessibili ai conducenti le informazioni sulle “aree di parcheggio sicure e protette” (art. 1, punto 7, del Reg. n. 1054).

considerarsi tempo di riposo; trattasi, peraltro, di uno dei mezzi più utilizzati dalle “società cartiera” per abbattere i costi e falsare la concorrenza sul mercato<sup>87</sup>.

Il nuovo par. 8-*bis* pone in capo all'impresa di trasporto il dovere di pianificare l'attività dei conducenti in modo tale che questi ultimi possano ritornare alla sede di attività del datore di lavoro da cui essi dipendono e dove inizia il loro periodo di riposo settimanale, nello Stato membro di stabilimento del datore, o che possano ritornare al loro luogo di residenza nell'arco di quattro settimane consecutive, al fine di effettuare almeno un periodo di riposo settimanale regolare o un periodo di riposo settimanale superiore a 45 ore fruito a compensazione di un periodo di riposo settimanale ridotto (art. 8, par. 8-*bis*, comma 1, del Reg. 561). Anche tale previsione, in sé positiva, presenta delle criticità. Infatti non chiarisce se il tempo di guida per ritornare alla “sede di attività del datore” o all'abitazione del conducente debba essere considerato tempo di riposo; si consideri che la lontananza tra il punto di partenza del conducente e la sua destinazione (sede datoriale o residenza) può sostanzialmente – nel peggiore dei casi – in viaggi di lunghezza anche superiore a 12 ore. Per questa ragione, il secondo comma del par. 8-*bis* pone in capo all'impresa di trasporti l'obbligo di pianificare il viaggio in modo tale che chi abbia effettuato due periodi di riposo settimanale ridotti consecutivi sia in grado di rientrare prima dell'inizio del regolare periodo di riposo settimanale compensativo di più di 45 ore (art. 1, punto 6, lett. *d*, del Reg. n. 1054)<sup>88</sup>.

Ancora rilevano le modifiche apportate al par. 1 dell'art. 10 e all'art. 12 del Reg. 2006/561. Viene anzitutto fatto divieto alle imprese di trasporto di offrire ai conducenti ogni forma di retribuzione o maggiorazioni di salario collegati alle distanze percorse, al volume delle merci trasportate e – ad integrazione di quanto già previsto nel testo originario del Reg. 561 – alla rapidità della consegna, peraltro solo qualora ciò possa “mettere in pericolo la sicurezza stradale e/o incoraggiare l'infrazione” del nuovo Regolamento (art. 1, punto 10, del Reg. 2020/1054). Ai sensi dei nuovi parr. 2 ss. dell'art. 12, a condizione di non compromettere la sicurezza stradale, il conducente può – ma solo in “circostanze eccezionali” che egli stesso provvederà a registrare – superare la durata massima dei periodi di guida giornaliero e settimanale di un'ora per raggiungere la sede di attività datoriale o la residenza per effettuare un periodo di riposo settimanale, o di due ore – ma con un riposo di almeno 30 minuti prima di mettersi alla guida – per raggiungere le stesse destinazioni per effettuare un periodo di riposo settimanale regolare. Ogni variazione in aumento deve essere compensata con un equivalente periodo di riposo da godere in blocco con altri eventuali periodi di riposo entro la fine della

---

<sup>87</sup> Cfr. ETF, *Impact of the TRAN Committee vote on social condition in road transport sector*, Bruxelles, 2018, pp. 5-6.

<sup>88</sup> In tal senso ETF, *Impact of the TRAN Committee vote on social condition in road transport sector*, cit., pp. 3-4. L'obbligo da ultimo richiamato ha suscitato le reazioni negative di alcuni Stati: Bulgaria, Ungheria, Lituania, Polonia, Cipro, Lettonia, Malta e Romania, per i quali minerebbe l'efficienza delle operazioni di trasporto.

terza settimana successiva a quella in cui l'eccedenza si è verificata (art. 12, comma 5, del Reg. 561, come aggiunto dell'art. 1, punto 11, del Reg. 1054).

Vengono modificati anche gli artt. 13 e 14 del Reg. 2006/561 in tema di deroghe (art. 1, punti 12 e 13, del Reg. 1054). All'art. 13, ove si facoltizzano gli Stati a derogare all'applicazione degli artt. da 5 a 9 del Reg. 561 (in tema di periodi di guida e riposo) per alcuni tipi di trasporti, viene modificata la lett. *e*)<sup>89</sup> ed aggiunte due nuove deroghe alle lett. *q*) e *r*) (relative ai veicoli che trasportano macchine per un'impresa edile entro un raggio di 100 km al massimo dal luogo ove è ubicata l'impresa e a condizione che la guida del veicolo non costituisca l'attività principale del conducente, e ai veicoli per la consegna di calcestruzzo pronto per l'uso). Quanto alle deroghe all'applicazione degli artt. da 6 a 9 del Reg. 561 per i "trasporti effettuati in circostanze eccezionali", l'art. 14, par. 2, conferma che, in casi urgenti, gli Stati possono concedere una deroga temporanea per non più di 30 giorni; gli Stati stessi – ed è qui la novità – non hanno solo l'obbligo di informare immediatamente la Commissione, ma anche di "motivare" l'eccezione. Quest'ultima norma limita la discrezionalità degli Stati nell'ammettere eccezioni e operare così in dumping. Resta tuttavia il dubbio su cosa succeda ove la deroga non venga giustificata, visto il silenzio della norma sul punto.

Rilevano, infine, le modifiche apportate dal Reg. 2020/1054: all'art. 15 del Reg. 561, ove si prevede l'obbligo per gli Stati di adottare regole – sui periodi di guida, interruzioni e periodi di riposo obbligatori – in grado di assicurare "opportuni livelli di tutela" a favore dei conducenti dei veicoli per il trasporto passeggeri di linea il cui percorso non supera i 50 km, regole che devono essere ora comunicate alla Commissione; all'art. 16, par. 3, lett. *a*), che allunga il periodo in cui le informazioni contenute nel registro di servizio tenuto dall'impresa di trasporto devono essere conservate e messe a disposizione delle autorità nazionali: si passa dai 28 giorni precedenti al controllo a 56 giorni (la norma però si applicherà dal 31 dicembre 2024); all'art. 19, par. 1, sul rafforzamento della collaborazione tra Stati e tra questi e la Commissione in tema di sanzioni; all'art. 22, riguardante l'assistenza reciproca tra Stati ai fini dell'applicazione del Reg. 561, con l'aggiunta al novero delle informazioni che gli Stati stessi si comunicano periodicamente di quelle relative al "fattore di rischio dell'impresa", suscettibile di avere conseguenze sul rispetto del Reg. 561 (art. 1, punto 17, del Reg. 1054).

Infine si prevede l'obbligo, anche per i veicoli immatricolati precedentemente al 15 giugno 2019 (nei quali possono trovarsi i tachigrafi digitali di vecchia generazione oppure ancora i tachigrafi analogici), di utilizzare il

---

<sup>89</sup> In particolare, con la nuova lett. *e*), lo Stato è autorizzato ad introdurre deroghe subordinate a condizioni applicate ai trasporti effettuati impiegando "veicoli operanti esclusivamente in isole o regioni isolate dal resto del territorio nazionale di superficie non superiore a 2 300 km<sup>2</sup>, che non siano collegate al resto del territorio nazionale mediante ponte, guado o galleria adibiti al passaggio di veicoli a motore e che non confinino con nessun altro Stato membro".

tachigrafo digitale intelligente<sup>90</sup> entro 3 o 4 anni dall'entrata in vigore delle norme sull'obbligo di registrare e conservare i dati relativi al posizionamento del veicolo che la Commissione deve adottare entro il 21 agosto 2021 (art. 3, par. 4, del Reg. 2014/165, come modificato dall'art. 2, punto 2, del Reg. 2020/1054). Si riducono pertanto i tempi previsti in precedenza (15 anni) per l'installazione di tali tachigrafi. E viene introdotto il rilevamento della posizione del veicolo anche in caso di attività di carico e scarico<sup>91</sup>. Per facilitare i controlli sui tempi di guida e di riposo, si impone ai conducenti di utilizzare «i fogli di registrazione o le carte del conducente per ciascun giorno in cui guidano, a partire dal momento in cui prendono in consegna il veicolo. Il foglio di registrazione o la carta del conducente sono ritirati solo alla fine del periodo di lavoro giornaliero, a meno che il loro ritiro sia autorizzato diversamente o sia necessario per inserire il simbolo del paese dopo l'attraversamento della frontiera»<sup>92</sup>. Per controllare il rispetto delle norme sul cabotaggio, ciascun conducente di un veicolo munito di tachigrafo analogico deve indicare sul foglio di registrazione «il simbolo del paese in cui inizia il suo periodo di lavoro giornaliero e il simbolo del paese in cui lo termina», e «il simbolo del paese in cui entra dopo aver attraversato la frontiera di uno Stato membro all'inizio della sua prima sosta in tale Stato»<sup>93</sup>.

Non essendo questo il luogo dove poter affrontare *funditus* la tematica, preme solo rilevare che la localizzazione mediante satellite e l'interfaccia al sistema informatico dell'azienda consentono un controllo della situazione dell'automezzo e del suo utilizzo – e, quindi, in definitiva, anche di come l'autista sta svolgendo le sue mansioni – in tempo reale, permettendo un monitoraggio che tramite il tachigrafo analogico non si è in grado di ottenere, potendo i dati di questo essere vagliati soltanto *a posteriori*.

### 3.2. Salute e sicurezza del lavoro sul furgone

In Italia i *drivers* – che guidano furgoni con massa a carico non superiore ai 35 quintali<sup>94</sup> – sono in maggioranza lavoratori subordinati di grandi corrieri od appaltatori di corrieri; partono sempre e solo da un magazzino e tornano in un

---

<sup>90</sup> Il montaggio dei tachigrafi digitali è diventato obbligatorio per tutti i veicoli immatricolati dopo il 1° maggio 2016, mentre, in base al Reg. n. 2018/502, nei veicoli immatricolati dal 15 giugno 2019 dovranno essere montati esclusivamente i tachigrafi digitali di ultima generazione chiamati anche tachigrafi «intelligenti» o «*smart*» (considerando 3, del Reg. n. 502).

<sup>91</sup> Art. 8, par. 1, del Reg. 2014/165, come modificato dall'art. 2, punto 5, del Reg. 2020/1054.

<sup>92</sup> Art. 34, par. 1, del Reg. 2014/165, come modificato dall'art. 2, punto 11, del Reg. 2020/1054.

<sup>93</sup> Art. 34, par. 6, lett. *f*, del Reg. 165/2014, lettera aggiunta dall'art. 2, punto 11, del Reg. 2020/1054.

<sup>94</sup> I *drivers* che guidano i furgoni la cui massa a carico non superi le 2,5 tonnellate (o le 3,5 tonnellate se effettuano solo trasporti nazionali) rimangono esclusi dall'applicazione del Reg. 2009/1071 sulle condizioni per esercitare l'attività di trasportatore su strada (come da ultimo modificato dal Reg. n. 2020/1055 del 15 luglio 2020).

magazzino, che di solito è un *hub* logistico. I *drivers* che lavorano per un medio/grande corriere per la consegna, ad esempio, dei pacchi delle Poste (si pensi a Dsl, Tnt o Brt) hanno una certa autonomia nella costruzione del loro percorso; mentre coloro che lavorano (sia pure attraverso l'intermediazione di una cooperativa o di una S.r.l.) per la piattaforma Amazon hanno in dotazione un palmare, che consente il tracciamento dei pacchi e accompagna l'autista nel suo percorso *step by step* per ciascun pacco che deve consegnare. L'algoritmo di Amazon – che prepara le “rotte” – tiene conto di una serie di variabili: l'orario di lavoro di ciascun autista, le distanze da coprire e i pacchi da consegnare<sup>95</sup>. I *drivers* sono monitorati nei tempi e nel percorso dagli addetti al controllo (*dispatcher*).

Fino al rinnovo 2011 del Ccnl Logistica, Trasporto merci, i *drivers* erano sostanzialmente nella stessa condizione dei ciclofattorini di oggi; dopo un periodo in cui ha prevalso – anche in questo settore – il rapporto di lavoro con le cooperative (utilizzate spesso strumentalmente per abbattere il costo del lavoro), oggi la categoria del *driver* lavoratore autonomo sembra in fase di superamento. Il lavoro autonomo (o a partita Iva) viene utilizzato per le piccole consegne. Al contrario, i grandi operatori del settore attualmente tendono a fare riferimento a soggetti capaci di offrire un certo numero di *drivers* organizzati.

Per quanto attiene ai profili di tutela della salute e sicurezza, il ricorso a *drivers* subordinati ha il vantaggio di implicare l'applicazione del d.lgs. n. 81/2008, compresa la disciplina del Titolo VII sull'uso di attrezzature munite di videoterminali ove si tratti di *drivers* muniti di tablet o *smartphone* per le consegne (ma solo per quelle mansioni svolte al di fuori del posto guida del veicolo)<sup>96</sup>. I grandi corrieri, che esternalizzano parte dell'attività di consegna, fanno sempre più attenzione a che le società appaltatrici – soprattutto sul versante della salute e sicurezza – rispettino le regole.

Come già accennato, questi lavoratori hanno una disciplina del tempo di lavoro estremamente flessibile, con orari alquanto lunghi. In materia rileva l'art. 11-quinques del Ccnl Logistica, Trasporto merci 3 dicembre 2017, ove si introduce una disciplina dell'orario del personale viaggiante inquadrato nella Qualifica 1 parametro retributivo G (cioè i *drivers*) in regime di discontinuità, rinviando agli accordi aziendali di cui all'art. 11, comma 8, punto b), la definizione delle modalità applicative del nuovo regime di orario e di forfettizzazione del lavoro straordinario. Per questi lavoratori, “il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro e periodi di pausa, di riposo o di inattività”, il tetto dell'orario settimanale normale – fissato in generale dall'art. 11, comma 1, del Ccnl in 39 ore – è portato

<sup>95</sup> Fra gli altri A. INGRAO, *Data-driven management e strategie collettive di coinvolgimento dei lavoratori per la tutela della privacy*, in “Labour & Law Issues”, vol. 5, n. 2, p. 128 ss., spec. p. 134.

<sup>96</sup> V. anche art. 172, comma 2, lett. a) e b), del d.lgs. n. 81/2008.

a 44 ore settimanali<sup>97</sup>. Superate le 44 ore si ricade nel lavoro straordinario, le cui maggiorazioni sono definite dall'accordo aziendale triennale. L'art. 11-*quinques* precisa che la nozione di "orario di lavoro" è quella dettata per le persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto dall'art. 3, comma 1, lett. *a*), del d.lgs. n. 234/2007 (di attuazione in Italia della Direttiva 2002/15 sull'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto)<sup>98</sup>.

Problemi sorgono con riferimento ai *drivers* lavoratori autonomi. Si consideri, in primo luogo, che il Regolamento (Ue) n. 2020/1054 si applica ai conducenti dei veicoli addetti ai trasporti comunitari nazionali e internazionali su strada dotati di tachigrafo, con esclusione dunque dei conducenti di mezzi di trasporto (come furgoni, camion, ecc.) fino a 35 quintali, per i quali non sussiste l'obbligo di installare il tachigrafo.

Si discute da tempo della possibilità di estendere le norme della Direttiva 89/391 in materia di sicurezza sul lavoro oltre i confini del lavoro subordinato<sup>99</sup>. La Direttiva definisce "lavoratore" chiunque è "impiegato da un datore di lavoro, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, a esclusione dei domestici" (art. 3, lett. *a*); a sua volta, è "datore di lavoro" "qualsiasi persona fisica o giuridica che sia titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore e abbia la responsabilità dell'impresa e/o dello stabilimento" (lett. *b*). I riferimenti allo "impiego" ed al "rapporto di lavoro" dovrebbero essere letti alla luce della sopravvenuta giurisprudenza della Corte di

---

<sup>97</sup> L'art. 16 del d.lgs. n. 66/2003 include i lavori discontinui o di semplice attesa e custodia - quali enumerati tassativamente nella tabella allegata al r.d. n. 2657/1923 (modificata e integrata da numerosi provvedimenti successivi) - nella disciplina limitativa dell'orario, assoggettandoli al limite di durata media massima settimanale (48 ore) di cui all'art. 4 del d.lgs. stesso. L'art. 16, comma 1, pur escludendo i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia dal limite di orario normale di cui all'art. 3 del d.lgs. 66/2003, fa comunque "salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi". Pertanto si può ritenere che il contratto collettivo possa stabilire un limite di orario normale settimanale della prestazione.

<sup>98</sup> Si intende per "orario di lavoro" - in linea con la definizione di cui all'art. 2 della Direttiva n. 2003/88 - "ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore mobile è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività, ossia: 1) il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto. In particolare tali operazioni comprendono: la guida, il carico e lo scarico, (...) la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico (...) o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico (...) o altro; 2) i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio, in particolare i periodi di attesa per carico e scarico, qualora non se ne conosca in anticipo la durata probabile...". Peraltro, per la qualificazione come "orario di lavoro" ai sensi dell'art. 2 della Dir. 2003/88 dei periodi di spostamento che il dipendente - che non ha un luogo di lavoro fisso o abituale - effettua dal proprio domicilio verso un cliente (indicato dal datore) o in provenienza da questo al proprio domicilio, in quanto strumentali e necessitati rispetto all'esecuzione della prestazione tecnica presso il cliente stesso, v. C. Giust. Ue, 10 ottobre 2015, C-266/14, *Tycos*, in "Il lavoro nella giurisprudenza", 2016, n. 3, p. 257 ss., con nota di Allamprese (con riferimento alla situazione degli addetti all'installazione e manutenzione di sistemi di sicurezza collegati con *smartphone* a una centrale operativa e la cui prestazione è svolta costantemente mediante l'utilizzo di mezzi di trasporto, addetti che - a differenza dei *drivers* - non hanno un luogo di lavoro fisso).

<sup>99</sup> O. BONARDI, *Limiti di orario e lavoro autonomo nel diritto comunitario*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2005, II, p. 302 ss.

Giustizia Ue sul concetto di “lavoratore”<sup>100</sup>. Ciò permetterebbe di riconoscere la protezione in materia di salute e sicurezza sancita a livello europeo a quanti rientrano nella nozione di “lavoratore” adottata dai giudici di Lussemburgo. Una nozione, questa, dai confini ancora incerti, ma nella quale possono rientrare, nel nostro ordinamento, i collaboratori etero-organizzati *ex art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015*<sup>101</sup>. Si potrebbe anzi sostenere una lettura ancora più estensiva della nozione euro-unitaria di “lavoratore” in ragione del carattere di norme fondamentali a protezione del diritto della persona del lavoratore alla salute e sicurezza. Del resto, nel nostro ordinamento, l’ambito di applicazione del d.lgs. n. 81/2008 è stato esteso oltre i confini del lavoro subordinato. Se questo sia direttamente ricavabile dalla Direttiva 89/391 è questione che esula dalla presente trattazione.

D’altra parte l’estensione delle misure di sicurezza al lavoro autonomo e, più in generale, alle “nuove modalità di lavoro” e ai nuovi “accordi contrattuali e regimi di lavoro atipici” è prevista dal quadro strategico dell’Ue in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020<sup>102</sup>. Nei confronti dei lavoratori autonomi, una forma di tutela è quella evidenziata dalla Raccomandazione del Consiglio n. 2003/134 del 18 febbraio 2003 relativa al miglioramento della protezione della salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori autonomi; tale Raccomandazione intende favorire l’accesso dei lavoratori autonomi alla formazione e all’informazione, al fine di migliorare sia la loro salute e sicurezza, sia quella delle persone che lavorano nel medesimo luogo di lavoro (*considerando 14*).

Il d.lgs. n. 81/2008, ai fini dell’applicazione della Direttiva n. 89/391, definisce “lavoratore” chiunque, «indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato..». A fronte di una definizione ampia, nella realtà non è agevole applicare la disciplina prevista per il lavoratore subordinato ai lavoratori

<sup>100</sup> Vd. COMMISSIONE EUROPEA, Comunicazione su *Una Agenda europea per l’economia collaborativa*, Bruxelles, 2 giugno 2016, COM(2016)356 final, pp. 14-15. L’applicabilità della disciplina Ue in materia di salute e sicurezza ai lavoratori autonomi è esclusa dal rapporto EU-OSHA, *Protecting Workers in the Online Platform Economy*, cit., p. 15.

<sup>101</sup> «La caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un’altra e sotto la direzione di quest’ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione»: v., fra le altre, C. Giust. Ue, 4 dicembre 2014, C-413/13, *FNV v. Kunsten*, punto 34; C. Giust. Ue, 21 febbraio 2013, C-46/12, *L.N.*, punto 40; C. Giust. Ue, 10 settembre 2014, C-270/13, *Haralambidis*, punto 28. In ambito Ue, la nozione di «worker» adottata dai giudici di Lussemburgo è richiamata nel *considerando 87* della Direttiva n. 2006/123 sui servizi nel mercato interno e nel *considerando 8* della Direttiva n. 2019/1152 (v. anche il *considerando 17* della proposta di Direttiva sul “Salario minimo adeguato nell’Unione europea” COM(2020) 682 final). La Corte di Giustizia ha utilizzato la nozione in discorso per interpretare la legislazione relativa alla parità tra donne e uomini (C. Giust. Ue, 14 dicembre 1995, C-317/93, *Nolte*) e per l’applicazione della Direttiva 2003/88 sull’orario di lavoro (C. Giust. Ue, 14 ottobre 2010, C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punto 27), della Direttiva 98/59 sui licenziamenti collettivi (C. Giust. Ue, 9 luglio 2015, C-229/14, *Balkaya*, punti 34 e 44) e della Direttiva 92/85 sulla sicurezza e salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (C. Giust. Ue, 20 settembre 2007, C-116/06, *Kiiski*, punto 25).

<sup>102</sup> COMMISSIONE EUROPEA, Comunicazione *relativa a un quadro strategico dell’Ue in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020*, cit., p. 7.

subordinati “atipici” o addirittura ai lavoratori che organizzano autonomamente la propria attività lavorativa anche quando questa si inserisce nel ciclo produttivo altrui<sup>103</sup>.

Né ai *drivers* lavoratori autonomi che effettuano consegne di merci a domicilio organizzate attraverso piattaforme digitali potrebbe applicarsi la disciplina di cui al nuovo capo V-*bis* del d.lgs. n. 81/2015, come introdotto dal d.l. n. 101/2019 (conv. in l. n. 128 del 2019). Come vedremo nel prossimo paragrafo, il campo d’applicazione della nuova legge è limitato ai lavoratori autonomi che operano con l’ausilio di veicoli a motore di 50 cc di cilindrata, il che esclude gli autisti di furgoni. Alla fattispecie troverà, invece, applicazione la disciplina generale per i lavoratori autonomi di cui all’art. 14 della l. n. 81/2017, laddove si afferma – al comma 1 – che, in caso di gravidanza, malattia e infortunio, ove il lavoratore svolga attività continuativa per il committente, non si estingue il rapporto, il quale rimane sospeso – senza obbligo di corrispettivo – per un periodo non superiore alle 150 giornate per anno solare, fatto sempre salvo il venir meno dell’interesse del committente. Al successivo comma 3 si aggiunge – con riferimento a tutte le fattispecie di lavoro autonomo – che, in caso di malattia e infortunio che impedisca lo svolgimento della prestazione per oltre 60 giorni, il versamento dei contributi e dei premi assicurativi è sospeso per l’intera durata della malattia e dell’infortunio sino a un massimo di due anni, superati i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione mediante rate.

### 3.3. Salute e sicurezza del lavoro su due ruote

Il lavoro di consegna di beni (prevalentemente di pasti preconfezionati, ma anche di farmaci, generi alimentari e di prima necessità al servizio di catene di distribuzione, ecc.) a domicilio organizzata attraverso piattaforme digitali, quello del «ciclo fattorino»<sup>104</sup> o *rider*, rientra tra i «mestieri ‘tradizionali’ che si trasformano includendo mansioni e competenze connesse all’interazione con artefatti tecnologici digitali»<sup>105</sup>.

In questa sede ci occupiamo anche di questa figura professionale, perché rappresenta – in settori come quello del *food delivery* – il segmento terminale della

---

<sup>103</sup> O. BONARDI, *Articolo 3. Campo di applicazione*, in C. ZOLI (a cura di), *I. Principi comuni*, in L. MONTUSCHI (diretti da), *La nuova sicurezza sul lavoro. D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche. Commentario*, Zanichelli, Bologna, 2011, p. 59 e spec. p. 67 ss.; da ultimo, P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 2019, n. 1, I, p. 41 ss., che ricorda come la Dir. 91/383 richieda che siano assicurate ai lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale non le stesse misure di sicurezza previste per i lavoratori subordinati standard, ma il raggiungimento dello stesso livello di protezione, anche mediante una tutela differenziale.

<sup>104</sup> M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in “Labour & Law Issues”, 2019, n. 2, p. 1 ss.

<sup>105</sup> A. SALENTO, *Digitalizzazione delle imprese e trasformazione delle competenze. Quadro analitico e riscontri empirici*, in “Labor”, 2019, n. 2, p. 131 ss., spec. p. 133.

logistica distributiva. Trattasi di una figura per certi aspetti ibrida, che svolge mansioni già sperimentate (c'è chi ha evocato il precedente dei *pony express*<sup>106</sup>), ora modernizzate tramite l'intermediazione di piattaforme che si servono (di norma) di algoritmi nella selezione degli addetti, nella definizione delle «rotte», nella valutazione (in buona parte basata sulla disponibilità) dell'attività lavorativa<sup>107</sup>. Secondo un'indagine esplorativa condotta – tra la fine del 2018 e l'inizio del 2019 – nel Comune di Milano, il lavoro coinvolge prevalentemente soggetti di sesso maschile<sup>108</sup>, con un'età perlopiù al di sotto dei 30 anni, stranieri (con una componente minoritaria di italiani, in genere studenti). La quota maggiore degli intervistati lavora 40 ore a settimana, con punte fino a 50 ore ed oltre<sup>109</sup>.

Nel 2019 sono stati adottati due atti legislativi a livello dell'Ue, che incidono sul lavoro svolto attraverso piattaforme informatiche. Ma né la Direttiva 2019/1152 («relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Ue»), né il Regolamento (UE) n. 2019/1150 («che promuove equità e trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online») contengono disposizioni specifiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro<sup>110</sup>.

La Direttiva 2019/1152 stabilisce alcuni diritti minimi che dovrebbero applicarsi a tutti «coloro che hanno un contratto o un rapporto di lavoro» (art. 1, par. 2). Essa richiama in proposito la già ricordata giurisprudenza della Corte di Giustizia sulla nozione di «worker»<sup>111</sup>. Perciò, ai sensi del *considerando* 8, i «lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale..» potrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della Direttiva solo se soddisfano i criteri discretivi di cui alla giurisprudenza Ue. Di conseguenza, in quanto non soddisfano questi criteri, restano esclusi dall'ambito di applicazione della Direttiva tutti i lavoratori «effettivamente autonomi» (come i collaboratori coordinati e continuativi *ex art.* 409, n. 3, c.p.c., come riformato dall'art. 15 della l. n. 81/2017; i collaboratori occasionali; i lavoratori a partita Iva)<sup>112</sup>, fatto salvo – come già ricordato – il caso

<sup>106</sup> M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora*, Adapt, Working Paper, 2017, n. 11, p. 1 ss.

<sup>107</sup> Per un'analisi comparata del tema vd. V. DE STEFANO, *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*, ILO Conditions of Work and Employment Series No. 71, 2016; i saggi contenuti in *Automation, Artificial Intelligence & Labour Law*, numero speciale di «Comparative Labour Law & Policy Journal», vol. 41, n. 1; nonché quelli contenuti in I. DAUGAREILH, C. DEGRYSE, P. POCHE (a cura di), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, in «Working Paper Etui», n. 10/2019.

<sup>108</sup> Dall'indagine condotta tramite 218 interviste si ricava - sia pure in termini indicativi - che la componente femminile è solo del 3%: L.M. FASANO, P. NATALE (a cura di), *I riders. Una ricerca di carattere ricognitivo*, <https://www.slideshare.net/CristinaTajani>, 2019.

<sup>109</sup> L.M. FASANO, P. NATALE (a cura di), *I riders. Una ricerca di carattere ricognitivo*, cit.

<sup>110</sup> Salvo non voler ricondurre all'area della salute e sicurezza la previsione della Dir. 2019/1152 per cui, «se l'organizzazione del lavoro è interamente o in gran parte prevedibile», il datore è tenuto ad informare il lavoratore sulla «durata normale della giornata o della settimana di lavoro (...), nonché (sulle) eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione e, se del caso, (sulle) eventuali condizioni relative ai cambi di turno» (art. 4, par. 2, lett. *h*).

<sup>111</sup> V. *supra*, par. 3.2.

<sup>112</sup> Ai sensi del *considerando* 8, «i lavoratori effettivamente autonomi non dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente Direttiva».

in cui sia applicabile l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 sulle collaborazioni etero-organizzate<sup>113</sup>. Pertanto, malgrado le ambizioni iniziali della Commissione, la Direttiva 2019/1152 considera i lavoratori tramite piattaforma digitale solo marginalmente. Inoltre, nell'elenco delle informazioni che devono essere fornite al lavoratore ai sensi dell'art. 4 della Direttiva stessa sono assenti le informazioni necessarie ai lavoratori che utilizzano strumenti di lavoro informatici (ad esempio, non viene previsto l'obbligo di comunicare né il funzionamento dell'algoritmo, né i sistemi di *rating*, né i sistemi in base a cui vengono assegnati gli incarichi).

Qualche dato normativo in più si ricava dal citato Regolamento 2019/1150 sull'equità e la trasparenza per gli utenti dei servizi di intermediazione online, il quale si applica ai lavoratori effettivamente autonomi, o meglio a qualsiasi «privato che agisce nell'ambito delle proprie attività commerciali o professionali» (art. 2, punto 1). Il Reg. prevede obblighi di trasparenza a carico del fornitore di servizi di intermediazione online, quando questo stabilisce unilateralmente i termini e le condizioni della relazione contrattuale (*considerando* 14). La situazione di squilibrio contrattuale giustifica l'imposizione, a carico del fornitore di servizi di intermediazione online, dell'obbligo di comunicare le ragioni di sospensione o cessazione della fornitura dei servizi (art. 3) e i parametri che determinano il posizionamento (*rating*) (art. 5). Il fornitore di servizi di intermediazione online deve altresì rispettare una determinata procedura in caso di limitazione, sospensione o cessazione del servizio (art. 4)<sup>114</sup>.

Anche in Italia il percorso riservato ai *riders* per accedere alle tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro costituisce un Gran Premio della Montagna. Esso è infatti legato a doppio filo al problema della qualificazione del rapporto di lavoro e, come questo, risente di tutte le incertezze derivanti da un quadro normativo oltre che lacunoso, in continua evoluzione.

Il d.l. n. 101/2019 (conv. in l. n. 128/2019) ha ammesso la possibilità di inquadrare la fattispecie sia all'interno delle collaborazioni organizzate dal committente, modificando l'originaria versione dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, sia come autentiche collaborazioni coordinate e continuative o come lavoro autonomo di carattere discontinuo e/o occasionale, introducendo con il nuovo capo V-*bis* nel corpo del d.lgs. n. 81/15 una disciplina a favore dei «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'art. 47, comma 2, lett. a), del codice della strada (...), attraverso piattaforme anche digitali»

---

<sup>113</sup> Peraltro è altresì possibile escludere dall'ambito di applicazione della Direttiva i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro molto breve; ai sensi dell'art. 1, par. 3, «gli Stati possono decidere di non applicare gli obblighi stabiliti dalla presente Direttiva ai lavoratori il cui rapporto di lavoro» sia di durata uguale o inferiore a 3 ore a settimana calcolate in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive.

<sup>114</sup> Per un approfondimento si rinvia a A. ALLAMPRESE, S. BORELLI, *C'è trasparenza e trasparenza. Gli obblighi di informazione al tempo della gig economy*, in «Diritto&Lavoro flash», 2019, n. 4, p. 4 ss.

(art. 47-*bis* del d.lgs. 81/2015). La doppia menzione<sup>115</sup>, nell'art. 2 e nel capo V-*bis*, ha indotto la giurisprudenza a collocare l'attività dei *riders* nell'ambito delle collaborazioni organizzate dal committente e questa appare, in effetti, la categoria che in linea astratta sembra meglio corrispondere alla realtà sociale, ovvero alla maggioranza dei rapporti di lavoro che si è diffusa e che è giunta al vaglio della magistratura. La doppia categorizzazione peraltro non esclude che tra il *rider* e la piattaforma sia stipulato un vero e proprio contratto di lavoro subordinato *ex art.* 2094 c.c.<sup>116</sup>, come del resto prevede anche il Ccnl Logistica, Trasporto merci del 2017, il quale per primo ha riconosciuto la figura dei *riders*<sup>117</sup>.

Ai fini della sicurezza sul lavoro, dunque, quando il contratto sia di lavoro subordinato, trova integrale applicazione sia l'obbligo generale di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c., sia il d.lgs. n. 81/2008.

Quando però le prestazioni dei *riders* non siano subordinate ma organizzate dal committente, come deciso nel noto caso Foodora dalla Cassazione<sup>118</sup>, i dubbi interpretativi si ripropongono: da un lato, vi è chi sostiene che *ex art.* 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 dovrebbe trovare applicazione direttamente sia l'art. 2087 c.c., sia l'intero *corpus* delle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 81/2008<sup>119</sup>; dall'altro, si osserva come vi siano alcune norme relative al lavoro subordinato che non possono trovare applicazione ai rapporti di lavoro contraddistinti dal requisito della etero-organizzazione, in quanto incompatibili con la mancanza di subordinazione<sup>120</sup>. Diversi elementi militano però a sostegno della tesi dell'applicabilità di principio dell'intera disciplina in materia di salute e sicurezza. Anzitutto, in linea generale, il fatto di svolgere la prestazione di lavoro al di fuori

<sup>115</sup> Su cui v., tra i numerosi contributi, S. GIUBBONI, *I riders e la legge*, in "Rivista del diritto della sicurezza sociale", 2019, p. 847; G. FERRARO, *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2020, I, pp. 372-373; M. MAGNANI, *Subordinazione, eteroorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in "Diritto delle relazioni industriali", 2020, p. 105 e spec. p. 107; O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in "Diritto delle relazioni industriali", 2020, p. 345 ss.; R. ROMFI, *I riders in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2020, I, p. 89.

<sup>116</sup> Trib. Palermo, 24 novembre 2020, inedita a quanto consta. V. in dottrina, sia pure con diverse impostazioni, E. ALES, *Oggetto, modalità di esecuzione e tutele del "nuovo" lavoro autonomo. Un primo commento*, in "Massimario di giurisprudenza del lavoro", 2019, n. 4, p. 719; M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, cit., p. 40; A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in "WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 410/2020", p. 1 ss.; R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, cit., p. 9.

<sup>117</sup> Il Ccnl del 2017 ha rinviato ad una successiva intesa la definizione dell'inquadramento e del trattamento dei *riders*, intesa che è stata siglata - come già ricordato - il 18 luglio 2018, a cui si è aggiunto, da ultimo, il Protocollo (attuativo dell'art. 47-*bis*, del d.lgs. n. 81/2015) del 2 novembre 2020, su cui v. *infra* nel testo. Per un commento all'accordo del 2018 v. S. BOLOGNA, S. CURTI, *Relazioni industriali e servizi di logistica*, cit., p. 149.

<sup>118</sup> Cass. civ., sez. lavoro, 24 gennaio 2020, n. 1663, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2020, II, p. 252, con nota di M. FAIOLI.

<sup>119</sup> Corte App. Torino, 4 febbraio 2019, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2019, II, 91, con nt. di U. CARABELLI, C. SPINELLI.

<sup>120</sup> A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione"*, cit., p. 61. In senso contrario G. FERRARO, *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, cit., p. 364.

dei locali del datore di lavoro, pacificamente, non esime quest'ultimo dall'obbligazione di sicurezza e non ne determina alcuna intrinseca incompatibilità. Allo stesso modo la previsione di cui all'art. 3, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008, seppur con la sua infelice limitazione al lavoro coordinato e continuativo svolto “nei luoghi di lavoro del committente”, fa ritenere che non vi sia un'ontologica incompatibilità tra i margini di autonomia concessi al lavoratore e la sottoposizione dello stesso alle disposizioni in materia di salute e sicurezza stabilite dal committente e, se ciò è vero con riferimento alle prestazioni coordinate e continuative *ex art.* 409 c.p.c., lo sarà a maggior ragione per quelle organizzate dal committente. Inoltre, la volontà di estendere – con il capo V-*bis* – le disposizioni di cui al d.lgs. n. 81/2008 ai casi di *riders* che lavorano in modo autonomo (continuativi o discontinui e/o occasionali) induce a ritenere che sarebbe assurdo riconoscerne l'applicazione a questi ultimi (su cui v. oltre), ma non a quelli etero-organizzati.

La questione si complica ulteriormente quando si transita nella zona del lavoro autonomo che non presenta le caratteristiche di etero-organizzazione di cui all'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015<sup>121</sup>, che, comunque – come si è osservato sopra – sembrerebbe avere un ruolo residuale, stante la riconducibilità della stragrande maggioranza dei rapporti di lavoro dei *riders* alle collaborazioni etero-organizzate<sup>122</sup>, quando non direttamente all'area della subordinazione.

Il quadro delineato originariamente dal d.lgs. n. 81/2008, che aveva limitato la tutela prevenzionistica per le collaborazioni coordinate e continuative *ex art.* 409, n. 3, c.p.c. solo in caso di svolgimento della prestazione nei locali del committente, ha mostrato, sin dalla sua prima formulazione, tutti i suoi limiti<sup>123</sup> e contribuisce a rendere scarsamente intelleggibili le disposizioni introdotte nel 2019 a tutela dei *riders* autonomi. Il richiamo ora effettuato dal comma 3 dell'art. 47-*septies*, del d.lgs. n. 81/2015, all'applicazione del d.lgs. n. 81/2008, infatti, non specifica se il rinvio sia all'integralità delle misure di tutela previste per i lavoratori subordinati, se implichi l'applicazione delle disposizioni previste per le collaborazioni coordinate e continuative o se si riferisca alle sole disposizioni stabilite per i lavoratori autonomi (artt. 21 e 26 del d.lgs. n. 81/2008). La questione interpretativa si è posta in tutta la sua drammaticità nella prima fase della diffusione della pandemia, quando – come già ricordato – i *riders* hanno intentato causa alle aziende committenti per vedersi riconosciuti il diritto alla fornitura da parte di queste dei d.p.i. Anzitutto, milita a favore dell'applicabilità integrale del d.lgs. n. 81/2008 l'ontologica contraddizione che altrimenti si realizzerebbe tra il comma 1 dell'art. 21 del d.lgs. cit., che pone a carico del lavoratore autonomo l'obbligo di dotarsi di attrezzature e dispositivi di protezione conformi ai requisiti di legge ed il comma 3 dell'art. 47-*septies*, che impone il rispetto del T.U. salute e sicurezza a “cura ed a spese” del committente. In secondo luogo, ove si ritenesse il contrario – cioè si ritenessero applicabili solo

---

<sup>121</sup> Cfr. Circolare INL, 30 ottobre 2020, n. 7.

<sup>122</sup> Cfr. Circolare Min. Lav., 19 novembre 2020, n. 17.

<sup>123</sup> V. O. BONARDI, *Articolo 3. Campo di applicazione*, cit., p. 72.

le disposizioni di cui agli artt. 21 e 26 citati – si incorrerebbe in un vero corto circuito logico-giuridico perché si renderebbe la disposizione dell'art. 47-*septies* totalmente inutile.

Correttamente dunque i giudici di merito, chiamati a pronunciarsi in via d'urgenza sul diritto dei *riders* a ricevere i d.p.i. necessari a fronteggiare i rischi di contagio da virus Covid-19, hanno ritenuto sussistente il diritto all'integrale applicazione del T.U. salute e sicurezza, non solo riconducendo – nel caso di specie – le prestazioni dei *riders* all'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, ma altresì affermando che “ad identica conclusione si possa giungere anche ove si ritenga applicabile al caso di specie la disciplina del capo V-bis”<sup>124</sup>.

### 3.3.1. L'assicurazione per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per i *riders*

L'art. 47-*septies* del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce, al primo comma, che i *riders* lavoratori autonomi “sono comunque soggetti alla copertura assicurativa” obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al T.U. n. 1124/1965<sup>125</sup>. Ai sensi del secondo comma, “ai fini dell'assicurazione Inail, il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal d.P.R. n. 1124 del 1965”. Pertanto il legislatore del 2019 estende una tutela già prevista per i lavoratori parasubordinati anche ai *riders* lavoratori autonomi discontinui e/o occasionali, per i quali viene definito un criterio contabile per la definizione della retribuzione imponibile su cui calcolare i premi da versare<sup>126</sup>.

Il *rider* sarà protetto contro gli infortuni sul lavoro durante tutto l'arco di svolgimento della sua prestazione, che – per ovvie ragioni – si estrinseca *sempre* fuori dai locali del committente, essendogli le istruzioni impartite attraverso la piattaforma interfacciata con lo *smartphone*. Ne consegue che saranno coperti dall'assicurazione obbligatoria Inail: a) gli infortuni occorsi al *rider* nei suoi spostamenti tra il luogo ove riceve il bene e il luogo ove lo deve consegnare; b) gli infortuni occorsi negli spostamenti dal luogo di abitazione al primo dei luoghi di ritiro del bene da consegnare e viceversa (ossia nel tragitto di ritorno dall'ultimo dei luoghi di consegna sino al luogo di abitazione), nei limiti e alle condizioni di cui al comma 3 dell'art. 2 del d.P.R. n. 1124/1965.

---

<sup>124</sup> Così Trib. Firenze, ord. 5 febbraio 2020, a conferma di Trib. Firenze, decr. 1° aprile 2020 (nel senso dell'applicazione dell'art. 71, del d.lgs. n. 81/2008); v. altresì Trib. Bologna, decr. 14 aprile 2020, che giunge alla sostanziale medesima conclusione ma sovrapponendo le tutele di cui all'art. 2, comma 1, del d.lgs. 81/2015 ed al capo V-*bis*. V.le tutte in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 2020, II, p. 484, con nt. di S. BOLOGNA.

<sup>125</sup> Per alcuni casi di infortuni mortali per incidenti stradali coinvolgenti i *riders* v. <https://www.osservatoriodiritti.it/2019/01/09/riders-lavoro-chi-sono-come-lavorano/>.

<sup>126</sup> G. FERRARO, *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, cit., p. 369, con riferimento alla seconda parte del comma 1 dell'art. 47-*septies*.

Ai rischi relativi agli infortuni che il *rider* può subire durante la circolazione stradale si aggiungono – come si è già rilevato – quelli di aggressione da parte di terzi e, da ultimo, il rischio da contagio da virus. Scontata l'ammissibilità della tutela Inail nel primo caso, più complessa è la questione del rischio di infezione da Covid-19. Questo è in sé un rischio c.d. “generico”, in quanto incombente sulla generalità della popolazione. Lo stesso, tuttavia, può ben risultare “aggravato”, fino a divenire “specifico”, in relazione a determinate tipologie di attività lavorativa e specifiche condizioni della stessa. Pertanto, la presunzione di origine professionale può ritenersi sussistente anche nella fattispecie del cicofattorino che consegna tramite piattaforma digitale. In questo senso si è espresso l'Inail con riferimento alle attività lavorative che implicano il contatto con il pubblico, senza tuttavia prendere direttamente in considerazione la condizione dei *riders*<sup>127</sup>. È pertanto auspicabile che l'ente previdenziale riconosca la presunzione di occasione di lavoro anche a questa categoria di lavoratori.

Più complicata si presenta la questione attinente all'infortunio occorso al *rider* collaboratore coordinato e continuativo all'interno del luogo (di presa in consegna o di recapito) di disponibilità di un terzo (un ristorante, un cliente, etc.), ossia di locali dei quali la piattaforma committente non ha né la disponibilità giuridica, né tantomeno quella di fatto. In questi casi, occorre distinguere chiaramente le responsabilità del datore di lavoro da quelle di colui che ha la disponibilità dei luoghi di lavoro, entrambe chiaramente circoscritte ai soli casi di colpa o dolo, dovendosi invece escludere forme di responsabilità oggettiva<sup>128</sup>.

Si consideri ad esempio, il caso del *rider* collaboratore che scivola e si infortuna perché il pavimento del ristorante dove è andato a ritirare il cibo da consegnare è bagnato. Posto che l'evento è avvenuto sicuramente in occasione del lavoro, la tutela Inail dell'infortunato va da sé. Il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia all'Inail che assicura – ai sensi delle disposizioni vigenti – la relativa tutela. L'Istituto, ove vi sia una responsabilità civile del datore di lavoro o committente o di un terzo soggetto (proprietario dei locali in cui il *rider* ha subito l'infortunio), potrà rivalersi su questi per quanto ha versato al lavoratore<sup>129</sup>. Comunque, l'indennizzo previdenziale conseguente all'evento

---

<sup>127</sup> V. la Circolare Inail n. 22 del 20 giugno 2020, per cui ad una condizione di elevato rischio di contagio possono essere ricondotte, oltre agli operatori sanitari, “anche altre attività lavorative che comportano il costante contatto con il pubblico/l'utenza. In via esemplificativa, ma non esaustiva, si indicano: lavoratori che operano in *front-office*, alla cassa, addetti alle vendite/banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie, operatori del trasporto infermi, etc. Anche per tali figure vige il principio della presunzione semplice valido per gli operatori sanitari”. Sul tema, G. LUDOVICO, *Malattia (per i quarantenati e per gli affetti) e infortuni sul lavoro*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, Ediesse, 2020, p. 69 ss.; L. LA PECCERELLA, *L'azione di regresso dell'Inail contro i responsabili di infortuni sul lavoro e malattie professionali*, in C. DE ROBBIO (a cura di), *La responsabilità del datore negli infortuni sul lavoro*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli, 2020, p. 129.

<sup>128</sup> C. Giust. Ue, 14 giugno 2007, C-125/2005, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2008, II, p. 12, con nt. di O. BONARDI.

<sup>129</sup> L. LA PECCERELLA, *L'azione di regresso dell'Inail contro i responsabili di infortuni sul lavoro e malattie professionali*, cit. p. 129 ss.

lesivo non copre l'intero spettro dei danni alla salute, restando a carico del soggetto civilmente responsabile, sempre che il lavoratore riesca a provarli, sia il danno complementare, sia, in caso di reato, il danno differenziale<sup>130</sup>.

Sia con riferimento alle azioni di surroga e regresso dell'Inail, sia per quanto riguarda le azioni di risarcimento del lavoratore, occorre dunque verificare se vi siano soggetti responsabili.

Va da sé che non è possibile stabilire una responsabilità a priori dell'uno o dell'altro soggetto, dovendosi verificare caso per caso la dinamica dell'infortunio e il ruolo svolto da ciascun soggetto nel suo accadere concreto. In linea generale, però, si può ricordare come il datore di lavoro/committente risponderà secondo le normali regole di diritto comune, ossia, a seconda dei casi, per responsabilità contrattuale (*ex artt.* 1218 e 2087 c.c.) oppure extracontrattuale (*ex art.* 2043 c.c.), quanto meno nei casi in cui egli non abbia adempiuto agli obblighi specifici posti a suo carico dall'art. 47-ter, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 e consistenti nel fornire al lavoratore "ogni informazione utile" sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui esso viene inviato a ricevere ed a consegnare la merce e sulle misure di prevenzione adottate in relazione all'attività lavorativa<sup>131</sup>, con la conseguenza che, ove l'infortunio avvenga per informazione incorretta, lacunosa, o addirittura mancante, la piattaforma risulterà inadempiente agli obblighi di sicurezza e quindi – come sopra detto – responsabile.

Il terzo proprietario dei locali in cui il *riders* collaboratore si infortuna potrà essere invece ritenuto responsabile ove sia stato inadempiente all'obbligo di predisporre un ambiente di lavoro privo di insidie, che la giurisprudenza riconosce sussistente in capo a tutti i datori di lavoro. In tale ultimo caso, se a prima vista sembrerebbe applicabile il rimedio generale dell'art. 2043 c.c. sul danno extracontrattuale – danneggiato e danneggiante non hanno tra loro nessun rapporto contrattuale –<sup>132</sup>, riteniamo più consono ricorrere alla responsabilità contrattuale *ex art.* 2087 c.c. Infatti il *riders* è entrato nei locali di un imprenditore e, secondo un orientamento della giurisprudenza penale, l'imprenditore/datore di lavoro "ha l'obbligo di garantire la sicurezza nel luogo di lavoro per tutti i soggetti che prestano la loro opera nell'impresa, senza distinguere tra lavoratori subordinati e persone estranee all'ambito imprenditoriale, e ricorre l'aggravante della violazione

<sup>130</sup> V., da ultimo, Cass., 19 giugno 2020, n. 12041, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2020, n. 4, con nt. di M. D'APONTE, per cui l'accertamento incidentale in sede civile del fatto che costituisce reato, sia nel caso di azione proposta dal lavoratore per la condanna del datore di lavoro al risarcimento del c.d. danno differenziale, sia nel caso dell'azione di regresso proposta dall'INAIL, deve essere effettuato secondo le regole comuni della responsabilità contrattuale. Da tale principio ne consegue che è escluso che in tali casi sul lavoratore incomba l'onere di provare la colpa del datore, essendo egli onerato unicamente dalla dimostrazione del fatto materiale, dell'attività svolta e del nesso di causalità tra occasione di lavoro e infortunio; mentre allo scopo di escludere la propria responsabilità, il datore di lavoro dovrà dimostrare di aver adottato tutte le cautele antinfortunistiche e le misure protettive idonee a escludere il danno.

<sup>131</sup> Cfr. anche art. 26, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 81/2008, con riferimento agli obblighi del committente in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture a lavoratori autonomi.

<sup>132</sup> V., sia pure in termini dubitativi, F. PASCUCCI, *Profili della responsabilità del terzo per la sicurezza del lavoratore agile*, in "Giustizia Civile.com", 17 settembre 2018, p. 18.

di norme antinfortunistiche anche quando la vittima è persona estranea all'impresa, in quanto l'imprenditore assume una posizione di garanzia in ordine alla sicurezza degli impianti non solo nei confronti dei lavoratori subordinati o dei soggetti a questi equiparati, ma altresì nei riguardi di tutti coloro che possono comunque venire a contatto o trovarsi ad operare nell'area della loro operatività<sup>133</sup>. La Cassazione penale ha ampliato il campo dell'obbligo di sicurezza contenuto nell'art. 2087 c.c., estendendolo anche ai frequentatori a vario titolo degli ambienti di lavoro, purché l'evento dannoso sia diretta conseguenza della violazione delle norme in materia di sicurezza e il danneggiato non "abbia posto in essere un comportamento di volontaria esposizione a pericolo"<sup>134</sup>.

### 3.3.2. La sicurezza del lavoro su due ruote nella contrattazione collettiva

In un contesto in cui l'orario medio di lavoro risulta sulle 40 ore settimanali, con punte di 50<sup>135</sup>, ed in cui sono ormai noti alla cronaca fenomeni di grave sfruttamento lavorativo, con richieste di prestazioni, tra l'altro, "non compatibili con una tutela minima delle condizioni fisiche del lavoratore"<sup>136</sup>, la disciplina legale sull'orario mostra tutti i suoi limiti. Da un lato, infatti, essa non è applicabile al lavoro del *rider* autonomo, dall'altro, anche quando si tratti di prestazioni subordinate od organizzate dal committente, si pone il problema di stabilire se i limiti di orario siano quelli generali o quelli più ridotti relativi alle prestazioni di lavoro discontinuo.

È questa la scelta fatta anche dal Ccnl Logistica, Trasporto merci del 2017, come integrato dal già citato accordo del 18 luglio 2018, che riconosce per la prima volta la figura del *rider*, inserendo due nuovi profili professionali (inquadri alle lett. I ed L), e definisce la prestazione lavorativa come discontinua. Si fissano comunque: un orario ordinario di lavoro pari a 39 ore settimanali distribuibile sino a un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana; una durata medio massima dell'orario settimanale, comprensiva dello straordinario, che non può superare le 48 ore; un orario ordinario di lavoro giornaliero, distribuibile su un nastro lavorativo di 13 ore, che può essere articolato tra un minimo di 2 ore e un massimo di 8 ore (estensibili a 10 nel caso in cui il lavoratore venga adibito, per una parte della prestazione, ad attività di magazzino). Anche per i *riders*, alcune previsioni

---

<sup>133</sup> V., fra le altre, Cass. pen., sez. IV, 21 gennaio 2016, n. 2525, in R. GUARINIELLO, *Il T. U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, 8° ed., Milano, Ipsoa, 2016, pp. 120-121.

<sup>134</sup> Cass. pen., sez. IV, 4 dicembre 2015, n. 51190, in R. GUARINIELLO, *Il T. U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, cit., pp. 120-121. Sul punto cfr. F. PASCUCCI, *Profili della responsabilità del terzo per la sicurezza del lavoratore agile*, cit., pp. 17-18.

<sup>135</sup> V. *supra*, par. 3.3.

<sup>136</sup> Si v. in tal senso il decreto di Trib. Milano 28 maggio 2020, n. 9, spec. p. 56, che ha commissariato Uber Italy s.r.l. per il reato di sfruttamento lavorativo di cui all'art. 603-bis c.p., in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", n. 4/2020, con nota di A. LOFFREDO. Sul decreto v. anche C. ALESSI, *Formazione e competenze nel settore della logistica*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2020, I, p. 408 ss.

limitano parzialmente il fenomeno del *benching*. Ciò avviene attraverso la definizione di “orario di lavoro”, per tale intendendosi ogni periodo “compreso tra l’inizio e la fine del lavoro (...) determinato in coincidenza con gli orari indicati dal datore di lavoro con preconnoscenza individuale indicativamente settimanale” e, sostanzialmente, con decorrenza dal momento in cui il lavoratore si trova all’orario previsto nell’area predefinita dal datore, disponibile ad eseguire i compiti connessi all’attività di servizio per la durata dell’orario assegnato. Come appena detto, è stabilita una durata minima della prestazione, che non può essere inferiore alle due ore giornaliere e, per i lavoratori *part-time*, a dieci ore settimanali.

Queste innovative previsioni sono messe a dura prova dalla sottoscrizione, in data 9 settembre 2020, di un contratto collettivo tra Assodelivery e un solo sindacato, l’Ugl, che qualifica i *riders* come lavoratori autonomi, li retribuisce sulla base di un sistema di cottimo puro<sup>137</sup> ed esclude espressamente l’applicazione della disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente, richiamando, a tale fine, sia la deroga consentita dall’art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, all’applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate, sia quella relativa alle sole modalità del compenso prevista per i *riders* lavoratori genuinamente autonomi dall’art. 47-*quater* del medesimo d.lgs. n. 81/2015. Con riferimento al tempo di lavoro è stabilito esclusivamente che il *riders* “non potrà essere assoggettato ad alcun vincolo di orario o reperibilità” (art. 7).

Per quanto riguarda la sicurezza del lavoro, essa è menzionata per la prima volta all’art. 13, ove, dopo aver introdotto un premio per il raggiungimento del numero di 2000 consegne annue o suoi multipli (di 600 €), si stabilisce che “ai fini della sicurezza dei lavoratori, che non devono essere in alcun modo incentivati a correre rischi, questa misura sarà limitata nell’ambito dell’anno solare al valore massimo di 1500 € per singola piattaforma”. Il contratto prevede altresì che la piattaforma metta a disposizione i d.p.i.: questi sono individuati in un indumento ad alta visibilità e in un casco, che potranno essere sostituiti dopo, rispettivamente, 1500 e 4000 consegne (art. 14). L’art. 18 aggiunge ulteriori misure di sicurezza, elencate dalle lett. dalla *a*) alla *e*), e consistenti: nell’assicurazione dell’applicazione del d.lgs. n. 81/2008 “così come previsto dal combinato disposto degli artt. 47-*bis* e 47-*septies* del d.lgs. 81/2015”, nella consegna da parte del *riders* di una dichiarazione di verifica dell’idoneità professionale e, da parte della piattaforma, di un “informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro”, nella fornitura dei d.p.i. da parte dell’azienda secondo quanto già previsto dall’art. 14 e nella realizzazione, da parte delle aziende, di percorsi di formazione in materia di sicurezza stradale e trasporto e consegna degli alimenti tramite piattaforma *e-learning*.

<sup>137</sup> Il compenso è pattuito a consegna sulla base del tempo stimato per la sua effettuazione, con un minimo equivalente a 10 euro all’ora, con un’indennità integrativa in caso di lavoro notturno, festivo o in condizioni eterologiche avverse, che può arrivare - in caso di concomitanza delle tre circostanze - ad un massimo del 20%. È altresì prevista la remunerazione della disponibilità del lavoratore, ma solo in caso di apertura di nuove zone di servizio e per un periodo di tempo limitato.

Le misure così previste appaiono per più versi criticabili. Anzitutto per la loro ambiguità di fondo: l'applicazione del T.U. in materia di sicurezza sul lavoro avviene, infatti, alle condizioni stabilite dal d.lgs. n. 81/2015; ciò dovrebbe indurre a ritenere che la piattaforma debba dare applicazione integrale al T.U., come del resto sostenuto dalla giurisprudenza<sup>138</sup>; d'altra parte, un rinvio così generico, unito alle disposizioni successive – ed in particolare alla richiesta di certificazione di idoneità del lavoratore, che riecheggia gli obblighi stabiliti dall'art. 26 del d.lgs. n. 81/2008 in caso di appalto e di affidamento dei lavori a lavoratori autonomi –, sembrerebbero suggerire l'interpretazione in assoluto più riduttiva, tesa all'applicabilità esclusivamente delle disposizioni del T.U. del 2008 relative al lavoro autonomo. Il richiamo al comma 1 dell'art. 47-*bis*, e cioè sostanzialmente alla salvezza dell'applicabilità della disciplina delle collaborazioni etero-organizzate (che, forse, vorrebbe essere intesa come un indiretto richiamo alle possibilità di deroga a quella disciplina previste dal comma 2 dell'art. 2), sembrerebbe inoltre voler accreditare una lettura della clausola contrattuale tale da far ritenere che gli obblighi di sicurezza della piattaforma si esauriscano nell'adempimento delle misure previste dallo stringato elenco contenuto nel contratto collettivo.

A tacer d'altro – e cioè del fatto che la limitazione del premio “ai fini della sicurezza dei lavoratori” sembra una presa in giro e che i diritti sindacali riconosciuti dal contratto collettivo sono limitati all'esazione delle quote associative – nel complesso, queste disposizioni sono del tutto insufficienti e sicuramente riduttive rispetto al dettato legislativo. Basti pensare all'obbligo che il d.lgs. n. 81/2008 pone in capo al datore di lavoro di mettere a disposizione attrezzature di lavoro conformi ai requisiti di sicurezza e di provvedere alla loro regolare manutenzione e verifica periodica, all'obbligo di fornire tutti i d.p.i. che potrebbero essere necessari e, quindi, anche ad esempio guanti, luci di segnalazione e indumenti protettivi per lo svolgimento della prestazione in caso di condizioni metereologiche avverse, alla totale insufficienza delle previsioni in materia di informazione e formazione dei lavoratori rispetto ai ben più consistenti obblighi stabiliti dal T.U. del 2008, o, ancora, alla mancanza di sottoposizione a sorveglianza sanitaria dei lavoratori che svolgono turni notturni.

È ancora presto per dire se i lavoratori accetteranno simili condizioni contrattuali, definite “pirata” dalle altre confederazioni comparativamente più rappresentative che non lo hanno sottoscritto. La questione ancora una volta sconta tutti i problemi derivanti da un sistema generale di rappresentanza sindacale che non ha ancora trovato un assetto adeguato ed è acuita dalla frammentazione, da un lato, della rappresentanza datoriale propria del settore logistico e, dall'altro, di quella dei lavoratori, ancora non in grado di rappresentare adeguatamente l'universo degli atipici.

Ad avviso di chi scrive, in alcun modo il contratto collettivo sottoscritto esclusivamente da Ugl può considerarsi comparativamente più rappresentativo

---

<sup>138</sup> V. *supra*, par. 3.3.

dell'universo dei ciclofattorini<sup>139</sup>. In senso contrario si è però è sostenuto che il contratto in questione dovrebbe considerarsi maggiormente rappresentativo perché non vi sarebbero altre organizzazioni sindacali con più iscritti rispetto a Ugl Rider, e perché, in regime di libertà sindacale, sarebbero stati proprio Assodelivery e Ugl a dare vita al nuovo settore contrattuale<sup>140</sup>. In altri termini, la diversità e specificità della nuova categoria collettiva e la sua – più che altro asserita – non sovrapponibilità al settore logistico, che – come si è visto – ha già predisposto una regolamentazione del lavoro dei *riders*, impedirebbe la comparazione. La conseguente assenza di concorrenti renderebbe il nuovo Ccnl di *default* più rappresentativo. Anzitutto, in linea generale, la tesi per cui ogni volta che si crei una nuova categoria il sindacato stipulante sarebbe automaticamente il più rappresentativo al suo interno è stata sottoposta a critica, soprattutto perché così opinando basterebbe una qualsivoglia modifica dell'ambito di applicazione del contratto collettivo per vanificare la funzione di filtro selettivo per la quale il requisito della maggiore rappresentatività comparata è stato posto<sup>141</sup>. Inoltre, non pare che la diversità dell'attività svolta dalle imprese aderenti alle associazioni che hanno firmato il Ccnl logistica e da quelle che aderiscono ad Assodelivery possa di per sé avere valenza dirimente: il filtro della rappresentatività comparata, sia nell'art. 2, comma 2, sia nell'art. 47-*quater* del d.lgs. n. 81/2015 ha la funzione di assicurare che la deroga alle disposizioni di legge sia posta in essere da soggetti dotati di quella soglia di rappresentatività necessaria per esprimere il consenso dei lavoratori e tutelarne adeguatamente gli interessi. Ciò significa che, per poter esplicitare l'effetto derogatorio rispetto alla legge, è indispensabile verificare la sussistenza della maggiore rappresentatività comparata delle organizzazioni dei lavoratori. Quella delle associazioni imprenditoriali, in altri termini, non può essere considerata di per sé sufficiente e, anzi, pur essendo richiesta *ex art. 47-quater*, non lo è dall'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015.

Orbene, fermo restando che la maggiore rappresentatività comparata deve essere dimostrata, almeno a prima vista Ugl Riders non sembra potersi considerare comparativamente più rappresentativa. sia che si considerino i soli *riders* subordinati, sia che si considerino solo quelli autonomi, sia che li si prendano in considerazione – come parrebbe più convincente – come categoria professionale a prescindere dalla qualificazione del rapporto di lavoro. Il coordinamento denominato “*ridexdiritti*”, che aggrega le nuove Union dei *riders* e le associazioni dei lavoratori atipici facenti capo a Cgil Cisl e Uil, ha dimostrato di avere una

<sup>139</sup> Sul tema della rappresentatività del sindacato Ugl rispetto ai *riders* v. la nota del Ministero del lavoro prot. 9430 del 17 settembre 2020, in <http://www.bollettinoadapt.it/contratto-collettivo-nazionale-per-la-disciplina-dellattivitadi-consegna-di-beni-per-conto-di-altrui-svola-da-lavoratori-autonomi-c-d-rider/>.

<sup>140</sup> Cfr. P. ICHINO, *Contratto per i riders: è davvero “pirata”?*, in <https://www.pietroichino.it/?p=56873> e ID., *Il contratto dei riders e l'arrampicata del Ministero sugli specchi*, in <https://www.pietroichino.it/?p=57398>.

<sup>141</sup> G. CENTAMORE, *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, Bononia University press, 2020, p. 184 ss.; M. PERUZZI, *Viaggio nella “terra di mezzo” tra contratti leader e pirata*, in “Lavoro e diritto”, 2020, p. 211, spec. p. 216.

capacità di mobilitazione ed autodifesa notevoli, accreditandosi anche presso le istituzioni pubbliche e raggiungendo livelli di notorietà ben maggiori di quelli del neoistituto Ugl Rider. Anche a ritenere che la comparazione non debba farsi tra sindacati ma tra contratti, la conclusione non cambierebbe. Dopo la sottoscrizione, il 2 novembre 2020, da parte di 22 associazioni datoriali del settore della logistica e di Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil Trasporti, del protocollo attuativo dell'art. 47-*bis* del d.lgs. n. 81/2015 – Ccnl Logistica, Trasporto merci, Spedizioni, quest'ultimo sembra proprio costituire il contratto più rappresentativo, oltre che dell'universo dei *rider* subordinati, anche di quello degli autonomi.

In conclusione, ammesso ma non concesso che si possa configurare una rappresentatività sindacale dei lavoratori etero-organizzati, coordinati e continuativi od occasionali, totalmente slegata da quella dei lavoratori subordinati, il sindacato Ugl che ha sottoscritto il contratto collettivo con Assodelivery del 9 settembre 2020, per poter fruire della deroga di cui al comma 1 dell'art. 2, del d.lgs. n. 81/2015, prevista dal comma 2 del medesimo articolo ed espressamente richiamata dal contratto collettivo medesimo, dovrebbe quantomeno dimostrare di godere di una rappresentatività adeguata all'interno dell'universo variegato delle associazioni sindacali che negli ultimi anni si sono fatte carico delle istanze di tutela dei lavoratori autonomi e parasubordinati. In assenza di tale dimostrazione deve ritenersi, in ogni caso, integralmente applicabile la disciplina di cui al d.lgs. n. 81/2015 e con essa quella di cui al d.lgs. n. 81/2008. Alla medesima conclusione si deve giungere per quanto riguarda l'applicabilità della disciplina limitativa dell'orario di lavoro di cui al d.lgs. n. 66/2003, avendo la giurisprudenza ricondotto anche le prestazioni dei *rider* retribuite a consegna, come quelle previste dal contratto collettivo di cui qui si discute, alle collaborazioni organizzate dal committente<sup>142</sup>.

Al netto delle questioni derivanti dall'intreccio tra qualificazione del rapporto, applicabilità delle norme di tutela del lavoro subordinato e rappresentatività sindacale, restano sul tappeto – per tutti i *rider* – le difficoltà connesse ai rischi derivanti dall'estrema flessibilità del lavoro e da orari di lavoro discontinui e in molti casi eccessivamente lunghi, dall'operare in ambienti esterni, con tutti i pericoli connessi alle condizioni meteorologiche, al traffico nonché alla faticosità del lavoro e, non ultimi, ai rischi derivanti dal contatto con il pubblico in un contesto di isolamento della persona che lavora.

#### 4. Conclusioni

L'analisi relativa alle innovazioni tecnologiche nel settore della logistica ha mostrato come sarebbe semplicistico ritenere che questa porti automaticamente al miglioramento delle condizioni di lavoro; dovendosi piuttosto verificare come i

---

<sup>142</sup> Cass. civ., sez. lavoro, 24 gennaio 2020, n. 1663, cit.

rischi e la penosità del lavoro si modifichino, implicando sia disturbi psicofisici diversi rispetto a quelli della tradizionale movimentazione dei carichi, sia nuove problematiche di carattere psicosociale connesse alle forme di neo-taylorismo che l'uso di algoritmi e di sistemi di controllo informatizzati portano con sé.

A queste problematiche si aggiungono quelle tipiche dell'organizzazione del lavoro logistico, che richiede un'altissima flessibilità sia interna, con adattabilità a diverse mansioni ed a orari di lavoro prolungati, sia esterna tramite il ricorso a diffuse forme di intermediazione e lavoro precario. La struttura delle catene logistiche articolata su vari livelli di appalti e subappalti crea, inoltre, una serie di rischi da interferenza lavorativa non irrilevanti.

Il quadro non migliora quando si verificano le condizioni di lavoro dei trasportatori, il quali risentono, oltre che delle stesse esigenze di flessibilità presenti all'interno dei magazzini sia in termini di mansioni sia di orari di lavoro, anche dell'esposizione ai rischi insiti nel lavorare all'esterno dei luoghi di lavoro in condizioni di isolamento. Per questi ultimi, la tutela della salute e sicurezza sul lavoro risulta strettamente connessa alla questione della qualificazione del loro rapporto di lavoro come subordinato o autonomo; questione che ha visto negli ultimi tempi interventi del legislatore non sempre all'altezza delle sfide poste dal lavoro logistico.

Il quadro complessivo che ne emerge presenta luci ed ombre: per un verso, i principi fondamentali in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro sembrano forgiati in modo tale da poter comprendere anche le trasformazioni del mondo logistico in atto, garantendo livelli di protezione aggiornati; per altro verso, la normativa specifica, in particolare relativa all'uso delle ICT e delle macchine, mostra di necessitare misure di aggiornamento e adattamento. Allo stesso modo, le problematiche connesse ai tempi di lavoro, che tanto incidono sulla tutela della salute dei lavoratori, mettono in luce tutta l'inadeguatezza dell'attuale disciplina in tema di orario di lavoro.

In questo contesto, la linea di politica del diritto perseguita a livello europeo e nazionale, e volta all'estensione di alcune particolari tutele a tutte le forme di lavoro e in particolare ai *riders*, si muove nella giusta direzione; essa non sembra però incidere sul nodo centrale del problema, costituito dalle modalità stesse di organizzazione delle catene del valore logistiche, che richiedono lavoro discontinuo e al contempo soggetto a ritmi intensificati ed a forme di controllo esasperate.

In questo contributo abbiamo cercato di individuare soluzioni puntuali per alcuni degli specifici problemi che sono emersi. Tuttavia, se – come crediamo – la logistica costituisce non solo un settore nevralgico per la distribuzione delle merci, ma anche il cuore delle nuove forme di organizzazione delle catene globali della produzione, non si può fare a meno di pensare ad un intervento strutturale, che sappia integrare il principio dell'adeguamento del lavoro all'essere umano all'interno della complessiva governance dei sistemi logistici.

### *Abstract*

*Mentre il settore logistico registra su scala globale un notevole sviluppo, creando nuove opportunità di impiego, la qualità del lavoro non sembra tenere il passo: la maggior parte degli studiosi parla, in proposito, di una low road verso il peggioramento delle condizioni di lavoro e il declassamento sociale. In questo saggio gli A. affrontano le principali problematiche legate alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e alla gestione dei tempi di lavoro. Lo studio analizza sia le condizioni di lavoro che si verificano all'interno dei magazzini, sia quelle degli addetti al trasporto e alla consegna delle merci.*

*While the logistics industry is developing at a fast pace, creating new employment opportunities all over the world, it seems that working conditions don't keep up with that growth: many studies talk of a low road to worse jobs rather than to social upgrading. In this essay the Authors discuss the main issues related to health and safety at work and working time regulations in the logistics sectors both for warehouse workers and those employed in the transport and delivery activities.*

### *Parole chiave*

*Salute e sicurezza, orario di lavoro, addetti ai magazzini logistici, autotrasportatori, corrieri, ciclofattorini*

### *Keywords*

*Health and safety, working time, warehouse workers, haulers, delivery drivers, riders*