

## TRIBUNALE ORDINARIO DI PALERMO

### Sezione Lavoro

Il Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro ed in persona del Giudice dott. Giuseppe Tango, nella causa civile RGL n. 8080/2022 tra **DISTASO DARIO** (con gli avv.ti **Giorgia Lo Monaco, Maria Matilde Bidetti e Carlo de Marchis Gomez**) contro **UBER EATS ITALY s.r.l.** (con gli avv.ti **Vittorio Moresco, Giuseppe Magaddino e Elena Pellicano**), avente ad oggetto: provvedimento di urgenza ex art. 700 c.p.c., sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 18.8.2022, ha pronunciato la seguente

#### ordinanza

Giova ricordare che presupposti necessari per l'accoglimento della domanda cautelare sono, da un lato, l'accertamento della esistenza del *fumus boni iuris*, da intendersi come probabile esistenza del diritto fatto valere e, dall'altro, la sussistenza del c.d. *periculum in mora* e dunque la fondata previsione di un danno imminente ed irreparabile, suscettibile di verificarsi nelle more del futuro (eventuale) giudizio di merito.

Per quanto concerne il secondo profilo, appare opportuno evidenziare che l'eccezionalità dello strumento cautelare rispetto al rito ordinario (con l'inevitabile compromissione del diritto di difesa insito nella celerità e sommarietà degli accertamenti espletati) impone al Giudice una valutazione particolarmente rigorosa in ordine alla sussistenza del requisito, che esige un apprezzamento puntuale.

Il *periculum in mora*, dunque, va ravvisato non nel caso di una qualsiasi violazione di diritti del lavoratore, ma solo nel caso in cui tale lesione, in sé, ovvero in quanto incidente su posizioni giuridiche soggettive a contenuto non patrimoniale ed a rilevanza in genere costituzionale a quel diritto

strettamente connesse, sia suscettibile di pregiudizio non ristorabile per equivalente (Cass. n. 8373/2002; Trib. Rimini 24.03.2007).

Secondo gli ordinari principi (art. 2697 c.c.), grava sulla parte ricorrente l'onere di provare il rischio di un "pregiudizio imminente ed irreparabile" a tale categoria di diritti e deve trattarsi di prova concreta.

Naturalmente, deve trattarsi della prova concreta (tenuto conto del fatto che si tratta di fase cautelare) della minaccia di un pregiudizio (che non possa trovare ristoro all'esito di un giudizio ordinario), produttivo altresì di un danno irreparabile.

In altre parole, è opinione ormai diffusa che, anche con riferimento a controversie in materia di lavoro, il giudice è tenuto a valutare l'urgenza di ottenere il provvedimento e le conseguenze sul piano dell'imminenza e dell'irreparabilità del danno derivanti dalla situazione antigiuridica protratta nel tempo: non è cioè sufficiente la qualità di lavoratore o l'asserita violazione di un diritto del lavoratore per giustificare l'adozione di un provvedimento di urgenza, rilevando invece le condizioni personali e la fattispecie nella sua concretezza e contingenza.

Nel caso di specie, parte ricorrente in ricorso ha addotto quale "pregiudizio grave ed irreparabile" - tale da non poter attendere i tempi occorrenti per una pronuncia che intervenisse all'esito di un procedimento incoato in via ordinaria - la circostanza secondo cui *"La notoria emergenza straordinaria di calore e i gravissimi rischi per la salute derivanti dalle ondate di calore che investono il territorio nazionale che hanno causato recentemente alcuni decessi e collassi di lavoratori per shock termico [...], la morte di un corriere [...] e lo svenimento di un rider a Milano, sfinito per il calore eccessivo [...], configurano il requisito del periculum in mora. 54. I rischi dell'attuale emergenza climatica per la salute sono oggettivi ed evidenti e*

*hanno, persino, determinato il Governo e l'INPS ad applicare la cassa integrazione per ragioni climatiche in presenza di calore percepito come superiore a 35 gradi [...]. Tale condizione configura il grave ed irreparabile pregiudizio alla salute [...]"* (cfr. pag. 12 del ricorso introduttivo).

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

In proposito, si ritiene di condividere pienamente l'*iter* motivazionale seguito da questo Tribunale con Ordinanza n. 29230/2022, depositata il 3.8.2022 (in atti), resa in analoga controversia, che deve qui intendersi richiamata anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.

In particolare, in ordine al *fumus bonis iuris*, va osservato come sulla scorta dell'orientamento della giurisprudenza di merito (cfr. Corte appello Torino sez. lav., 25/03/2022, n.56) e di legittimità (cfr. Cass. 1663/2020) espresso in relazione a fattispecie analoghe il rapporto di lavoro in questione pare potersi ricondurre, seppure all'esito di un accertamento sommario proprio di tale fase, quantomeno nell'ambito delle collaborazioni etero - organizzate.

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

La Corte di Cassazione ha conseguentemente affermato l'applicabilità, ai rapporti di lavoro in questione, della disciplina di cui all'art. 2 del d.lgs.

81/2015, secondo cui *“A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali...”*.

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

In particolare, il legislatore si sarebbe limitato a valorizzare taluni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato, esonerando da ogni ulteriore indagine il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta, e ciò al fine di tutelare i prestatori ritenuti in condizione di "debolezza" economica, operanti in una "zona grigia" tra autonomia e subordinazione, come dimostra la recente novella che ha stabilito la sufficienza - per l'applicabilità della norma - di prestazioni "prevalentemente" e non più "esclusivamente" personali, menzionando esplicitamente il lavoro svolto attraverso piattaforme digitali e, quanto all'elemento della “etero-organizzazione”, eliminando le parole “anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”.

Da ultimo il Tribunale di Torino con sentenza del 18.11.2021, le cui motivazioni si intendono in tale sede richiamate ai sensi dell’art. 118

disp.att.c.p.c., ha riconosciuto la natura subordinata dei rapporti di lavoro dei ricorrenti “rider” proprio alle dipendenze dell’odierna resistente.

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

Stante il generico obbligo di tutela dell’integrità psico-fisica del lavoratore, di cui all’art. 2087 cit. - applicabile nella specie per le ragioni prima enunciate - e la pacifica esistenza dei rischi per la sicurezza dei riders correlati alle elevate temperature della stagione estiva (che può ritenersi si protragga sino al 23 settembre), deve ritenersi che la società convenuta sia tenuta all’adozione delle misure preventive e protettive indicate dall’INAIL nel Progetto Workclimate per la gestione del rischio caldo, sviluppato nel 2022 e nella Guida informativa, in atti (cfr. allegati nn. 28 e 29 del ricorso introduttivo).

Ebbene, a fronte delle deduzioni attoree, parte convenuta non ha provato di avere adottato, in favore del ricorrente, le dette misure volte alla prevenzione e alla riduzione dei rischi sopra esaminati sebbene risulti documentata, la previsione, anche per il mese di agosto, di temperature particolarmente elevate e oltre la media nella città di Palermo (cfr. allegati nn. 30, 31 e 32 al ricorso).

Deve tuttavia ritenersi che non sussista l’obbligo della società datrice di

comunicare il bollettino di previsione e allarme per la propria città, essendo facilmente consultabile dal lavoratore stesso.

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

Il suddetto decreto, che deve intendersi richiamato per intero sulla scorta di un'interpretazione coerente con la ratio della norma, sancisce all'art. 15 che “1. *Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza; b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonche' l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro; c) l'eliminazione dei rischi e, ove cio' non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico... e) la riduzione dei rischi alla fonte; ... n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori; o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti; p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; q) le istruzioni adeguate ai lavoratori... 2. Le misure*

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

*In particolare, il datore di lavoro è onerato dell’obbligo di adottare “la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28” (cfr. art. 17) e tale valutazione “deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] 2. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione, deve avere data certa e contenere: a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa; b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a); c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri; e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio; f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento” (cfr. art. 28).*

Inoltre, *“Il datore di lavoro provvede affinché' ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione: a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale; [...] provvede altresì' affinché' ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione: a) sui rischi specifici cui è' esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia; [...] e “assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda. [...] 4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione: a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro; b) del trasferimento o cambiamento di mansioni; c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. 5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. 6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi. 7. I preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono: a) principali soggetti coinvolti e i relativi*



*obblighi; b) definizione e individuazione dei fattori di rischio; c) valutazione dei rischi; d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione. [...] 12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'articolo 50 ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori. [...] (cfr. artt. 36 e 37 del d.lgs. cit.).*

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

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

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

Quanto al *periculum in mora*, sussiste nella specie il pregiudizio imminente ed irreparabile, in quanto la protrazione dello svolgimento dell'attività di lavoro in assenza di misure protettive contro i rischi derivanti dall'esposizione a temperature elevate e ondate di calore (così come illustrati anche nel portale telematico della Protezione Civile del Comune di

Palermo), nonché in assenza di adeguata informazione e formazione, potrebbe esporre il ricorrente, durante il tempo occorrente per una pronuncia di merito, a pregiudizi, anche irreparabili, del diritto alla salute, tenuto conto anche della mancata previsione di una riduzione o sospensione dell'attività nelle ore e giornate più calde.

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

### **P.Q.M.**

In accoglimento della proposta domanda cautelare,

- 1) condanna la società convenuta ad effettuare *ex art.* 17 e 28 d.lgs 81/08 una specifica valutazione del rischio da esposizione ad ondate di calore e delle conseguenti misure necessarie per la tutela della incolumità del ricorrente e di prevenzione dei rischi lavorativi ai quali lo stesso è esposto;
- 2) condanna la società convenuta a fornire al ricorrente un'adeguata formazione e informazione *ex art.* 36 e 37 del d.lgs 81/08 sui rischi correlati all'attività di consegna implicante sforzi fisici con esposizione prolungata alle ondate di calore e ai raggi solari resa dal ricorrente;
- 3) condanna la società convenuta a consegnare al ricorrente, per la stagione estiva e dunque sino alla data del 23 settembre 2022, un contenitore termico contenente acqua potabile in misura non inferiore a un litro per ogni ora di esposizione ai raggi solari, dotazione di integratori di sali minerali, crema solare ad alta protezione, nonché fornitura di salviette rinfrescanti;
- 4) condanna parte convenuta alla rifusione delle spese di lite, che liquida in euro 800,00, oltre spese generali, Iva e Cpa.

Palermo, 18.8.2022

**Il Giudice**  
*Giuseppe Tango*