



SALUS
THE FUTURE OF
E O S H

L'ambito applicativo delle tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Spunti da una sentenza d'oltremarica tra piattaforme e lavoro precario

Emanuele Dagnino

Ricercatore di diritto del lavoro – Università di Modena e Reggio Emilia

Working Paper n. 2/2021

ABSTRACT

La crisi pandemica ha esposto con evidenza gli attuali limiti degli ordinamenti nazionali rispetto alla copertura delle discipline a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. I c.d. *gig workers*, così come altri lavoratori precari, nonostante la particolare esposizione ai rischi di contagio, hanno faticato a farsi riconoscere tutele minime nello svolgimento della propria attività lavorativa.

All'interno di questo paper, partendo dall'analisi di una importante sentenza britannica, si indagheranno le persistenti lacune e aporie nella tutela delle condizioni di sicurezza e di salute di quella composita platea di lavoratori che si pone ai margini o al di fuori dell'area del lavoro subordinato, approfondendo anche le tecniche normative utilizzate per rispondere a tale condizione, tra estensione delle discipline del lavoro subordinato e introduzione di discipline speciali.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Nel corso dell'emergenza pandemica alcuni lavoratori esclusi dalle tutele del lavoro subordinato hanno agito per vedersi riconosciute tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- tanto in Italia quanto nel Regno Unito tali azioni hanno portato al riconoscimento di diritti e garanzie in capo ai lavoratori della *gig economy*;
- nonostante questi interventi giurisprudenziali, tanto nell'area del lavoro da piattaforma come nel più ampio contesto del lavoro precario non subordinato, si evidenziano persistenti lacune e aporie nella protezione della salute dei lavoratori, che necessitano meditati interventi di riforma tra universalizzazione delle tutele e discipline speciali.

IL MESSAGGIO

Come emerso durante l'emergenza pandemica, i nuovi modelli organizzativi e produttivi, costringono ad interrogarsi sull'ambito applicativo delle discipline in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Dinanzi alle esigenze colmare le lacune nel sistema di tutela prevenzionistica, la disciplina euro-unitaria, tra direttive in vigore e azioni relative al Pilastro Sociale, fornisce importanti prospettive di intervento per adattare l'ambito applicativo alle esigenze dell'attuale mondo del lavoro. Benché interventi di estensione dell'ambito applicativo delle tutele del lavoro subordinato siano utili a ridurre lacune e aporie negli ordinamenti, l'azione di riforma non può ridursi a ciò, pena la persistente esclusione di lavoratori che necessitano di protezioni, entro e fuori dall'area dell'economia delle piattaforme.

Indice

1. L'ambito applicativo della disciplina di salute e sicurezza tra gig economy e Covid-19	4
2. L'azione in giudizio della IWUGB.....	6
3. La ricognizione delle discipline rilevanti e le posizioni delle parti	7
4. La decisione del giudice	9
5. Un esercizio non solo ipotetico: derogabilità e inderogabilità della tutela del lavoratore etero-organizzato in materia di salute e sicurezza.....	11
6. Conclusioni	15

1. L'ambito applicativo della disciplina di salute e sicurezza tra gig economy e Covid-19

L'emergenza epidemiologica connessa alla diffusione del *coronavirus* ha costretto gli ordinamenti di alcuni dei Paesi maggiormente colpiti a fare i conti con le lacune strutturali dei propri sistemi di tutela della salute e sicurezza nei confronti di lavoratori essenziali eppure non rientranti nell'ambito applicativo delle più incisive discipline previste per i lavoratori subordinati o, addirittura, esclusi da tali tutele *tout court*. Si tratta di limiti bene presenti alla riflessione giuslavoristica nazionale e internazionale, i cui effetti si sono andati acuitizzando con riferimento a nuovi modelli organizzativi e nuove modalità di lavoro connessi alla trasformazione tecnologica del lavoro.

In Italia, la questione è tornata all'attenzione del dibattito pubblico e accademico per le note vicende dei *rider* e per alcuni interventi giurisprudenziali in sede cautelare che, nella fase più acuta della prima ondata, hanno rappresentato il banco di prova per le tutele introdotte con l'intervento di riforma del 2019 per quanto attiene al lavoro da piattaforma. Queste decisioni hanno riconosciuto il diritto dei lavoratori delle piattaforme impegnati nell'ambito del *food delivery*, con argomentazioni che hanno fatto ricorso da un lato all'estensione della disciplina del diritto del lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 e, in parte e ad integrazione, a quella prevista, tramite rinvio esplicito (1), dal Capo V-bis del medesimo decreto legislativo (art. 47-septies) (2). Peraltro, nello stesso periodo è stata attuata su tutto il territorio nazionale una campagna dell'Ispettorato del lavoro volta a valutare la legittimità delle condizioni di lavoro dei *rider*

(1) Sulla disciplina prevenzionistica introdotta nel Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015 dalla l. n. 128/2020, di conversione del d.l. 101/2020 e sui dubbi ermeneutici che dalla stessa scaturiscono, tra letture restrittive ed estensive, si veda, anche a fini ricostruttivi del dibattito, A. ROTA, *La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019*, in *LLI*, 2020, 1, in particolare pp. 73-79. In estrema sintesi si può ricordare come l'interpretazione estensiva ritenga applicabile ai *rider* l'intero corpus del d.lgs. n. 81/2008, mentre l'interpretazione restrittiva, facendo leva sulla natura autonoma della prestazione, limita gli effetti della riforma alla mera allocazione dei costi riguardanti dispositivi di sicurezza e sorveglianza sanitaria in capo al committente.

(2) Sulle decisioni dei Tribunali di Firenze (Trib. Lav. Firenze 1° aprile 2020, seguita dall'ordinanza in sede di reclamo Trib. Lav. Firenze 5 maggio 2020, n. 886) e Bologna (Trib. Lav. Bologna, 14 aprile 2020), si vedano, tra gli altri, i commenti di M. BIASI, *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, in *DRI*, 2020, 3, pp. 841-847, C. SPINELLI, *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, in *LLI*, 2020, 1, pp. 87-105, S. Carrà, *Riders e dispositivi di protezione individuale: le piattaforme devono consegnare guanti e mascherine*, in *ADL*, 2020, 4, pp. 1000-1005, D. DRAETTA, *Il lavoro autonomo dei riders ai tempi del Covid-19*, in *RIDL*, 2020, 3, 475-481, cui adde, se vuoi, E. DAGNINO, *DPI e lavoro da piattaforma: i primi effetti della disciplina sui rider?*, in *Bollettino ADAPT*, 20 aprile 2020, n. 16.

che ha portato a suo esito alla contestazione nei confronti di quattro piattaforme (Just eat, Foodinho (Glovo), Uber Eats Italy e Deliveroo) della natura etero-organizzata della prestazione lavorativa di oltre 60000 rider, cui consegue la necessità di regolarizzazione rispetto ai trattamenti normativi ed economici pregressi (comprensivi dei contributi previdenziali e assicurativi), ma anche alla contestazione da parte della Procura delle violazioni in materia di salute e sicurezza che conseguono a tale qualificazione del rapporto tra piattaforma e lavoratori (3).

Analogamente, anche nel Regno Unito, il tema è stato sottoposto all'attenzione della giurisprudenza con riferimento alla situazione dei *gig worker*, ma in questo caso l'ambito di interesse è stato esteso ad altri lavoratori al di fuori del mondo delle piattaforme, coerentemente con la nozione di *worker* ai sensi della section 230(3)b (4), utilizzata quale categoria intermedia – che si pone tra quella di *employee* (lavoratore subordinato) e il mondo del lavoro autonomo degli *independent contractor* e dei *self-employed* – ai fini dell'estensione di alcune tutele oltre il lavoro subordinato nel sistema d'oltremarica (5).

La sentenza della sezione amministrativa della High Court of Justice nel caso *IWUGB v SSWP and Others* offre alcuni importanti spunti di riflessione sulle perduranti lacune del diritto della sicurezza sul lavoro anche in Italia, a maggior ragione per la centralità nella vicenda – nonostante le note vicende della *Brexit* (6) - della disciplina euro-unitaria in materia di salute e sicurezza, a cominciare dalla c.d. "Direttiva madre" (direttiva 89/391/CEE) (7).

(3) Sul punto si vedano il comunicato stampa *Ispettorato nazionale del lavoro: assicurate tutele del lavoro subordinato per 60.000 riders del 24 febbraio 2021*, rilasciato dall'Ufficio comunicazione dell'INL e il comunicato stampa rilasciato dalla Procura della Repubblica di Milano il giorno 24 febbraio 2021.

(4) La section 230(3)b dell'Employment Rights Act del 1996 definisce il c.d. *limb b worker* come «*an individual who has entered into or works under [...] any other contract [ndA rispetto a quello di lavoro subordinato], whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual*».

(5) Per una analisi delle nozioni in un quadro comparato si vedano G. DAVIDOV, M. FREEDLAND, N. CONTOURIS, *The subjects of labor law: 'Employees' and other workers*, in M.W. FINKIN, G. MUNDLAK (a cura di), *Comparative Labor Law*, Edward Elgar, 2015, pp. 115-131 e, in Italia, su tutti, B. GRANDI, *Fatti, categorie e diritti nella definizione del lavoro dipendente tra common law e civil law*, Giappichelli, 2013.

(6) Su cui, nel campo di nostro interesse, J. KENNER, *Il potenziale impatto della Brexit sul Diritto del lavoro europeo e britannico*, in *DLM*, 2017, 1, pp. 5-11.

(7) Per una analisi del significato e dell'importanza della Direttiva nel quadro delle tutele di salute e sicurezza il rinvio d'obbligo è a M. BIAGI, *Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata: relazioni industriali e ambiente di lavoro in Europa verso il 1992*, in M. BIAGI (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Rimini, Maggioli, 1991, 123-136.

2. L'azione in giudizio della IWUGB

Come osserva il giudice in apertura della propria decisione, l'*Independent Workers' Union of Great Britain* è un sindacato che rappresenta lavoratori nell'ambito della *gig economy* e del mondo del lavoro precario a basse competenze principalmente svolto da immigrati⁽⁸⁾: si tratta di lavoratori particolarmente esposti ai rischi di contagio da *coronavirus*. Non è un caso, quindi, che l'azione trovi fondamento – al pari di quelle italiane sopra richiamate – proprio nelle richieste, in particolare da parte di corrieri e lavoratori della logistica, di ottenere la fornitura di dispositivi di protezione individuale, istanza per cui tali lavoratori hanno cercato il supporto del sindacato nei confronti delle relative aziende.

L'ufficio legale dell'IWGB, che già si era segnalato per aver promosso molteplici azioni per la riclassificazione dei lavoratori della *gig economy*⁽⁹⁾, propone in questo caso una azione direttamente contro lo Stato, sostenendo che il Regno Unito non abbia correttamente adempiuto agli obblighi di recepimento delle direttive europee in materia di salute e sicurezza e, in particolare, alla direttiva quadro 89/391/CEE e alla direttiva figlia 89/656/CEE, in materia di dispositivi di protezione individuali⁽¹⁰⁾. Secondo il sindacato, il recepimento delle discipline euro-unitarie in materia di salute e sicurezza – sostanziandosi nella tutela dei soli lavoratori subordinati – non avrebbe dato attuazione alla più ampia nozione di “worker” adottata dalla Direttiva⁽¹¹⁾.

⁽⁸⁾ Come riporta il sito del sindacato, esso si è specializzato su settori della forza lavoro che la tradizionale rappresentanza del lavoro non è stata in grado di rappresentare o ha rappresentato solo limitatamente. Sull'azione della IWGB nel contesto delle rivendicazioni dei lavoratori delle piattaforme si veda A. TASSINARI, V. MACCARRONE, *Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK*, in *WES*, 2020, 1, 42 ss., dove gli autori descrivono il sindacato come *rank-and-file independent union*, ossia come forma di sindacalismo di base.

⁽⁹⁾ Sulla casistica giurisprudenziale relativa alla classificazione dei lavoratori della *gig economy* si veda V. PIETROGIOVANNI, *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle Corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, in *LLI*, 2019, 1, pp. C. 45-67.

⁽¹⁰⁾ Tale azione è stata ricondotta alla nozione di *strategic litigation* che si presta particolarmente ad essere attuata nell'ambito della *gig economy* grazie alla nozione di lavoratore e alla *ratio* della disciplina in materia di salute e sicurezza. Sul punto A. CEFALIELLO, N. COUNTOURIS, *Gig workers' rights and their strategic litigation*, *Social Europe*, 22 dicembre 2020, disponibile al link <https://www.socialeurope.eu/gig-workers-rights-and-their-strategic-litigation>.

⁽¹¹⁾ È noto – e ribadito costantemente dalla giurisprudenza europea – come non vi sia una corrispondenza tra la nozione, *recte* le nozioni, di lavoratore utilizzate dalle discipline euro-unitarie e quelle di lavoratore subordinato vigenti negli Stati Membri. In tema, da ultimo e per una ricostruzione della dottrina in materia, G. PACELLA, *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, in *LLI*, 2020, 1, pp. R. 16-32.

A tale doglianza dell'IWGB, il Regno Unito – rappresentato dal Ministero del lavoro e delle pensioni e dal Ministero dell'attività economica, dell'energia e delle politiche industriali – contrappone due argomenti. In primo luogo, sostiene che la definizione di lavoratore della direttiva si risolva nella nozione di *employee* come definito nell'ordinamento britannico. In secondo luogo e in subordine, ritiene che anche laddove tale nozione fosse estendibile al caso dei *worker*, le tutele per essi previsti, nonostante non siano le medesime di quelle dei lavoratori subordinati, siano comunque sufficienti a rispettare i livelli minimi di tutela imposti dalla disciplina euro-unitaria.

3. La ricognizione delle discipline rilevanti e le posizioni delle parti

Dopo aver brevemente richiamato le ragioni in diritto per cui, nonostante l'uscita del Regno Unito dall'Unione Europea, il diritto euro-unitario debba essere considerato ancora vigente e rilevante ai fini della valutazione di conformità della disciplina interna ⁽¹²⁾, la ponderosa decisione del giudice britannico ripercorre e ricostruisce la disciplina comunitaria in materia di salute e sicurezza sul lavoro – a cominciare dalle previsioni dei Trattati e passando anche dall'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea in materia di condizioni di lavoro giuste ed eque – con il fine ultimo di delineare con chiarezza la nozione di lavoratore, oltre ad individuare le tutele eventualmente rilevanti. Tale ricognizione è poi integrata dall'analisi della giurisprudenza europea maggiormente rilevante la quale, però, va segnalato, non prende in considerazione la recente ordinanza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea nel caso *B. vs. Yodel Delivery, C-629/19* ⁽¹³⁾, che si esprime su tematica affine, ossia sulla qualificazione dei *gig worker* anche se con riferimento all'applicabilità della direttiva in materia di orario di lavoro (direttiva 2003/88/CEE), applicabilità esclusa dalla decisione in parola. Successivamente, la sentenza prende in rassegna le discipline in materia di salute e sicurezza vigenti nel Regno Unito, prima di approfondire l'argomentazione a supporto della azione del sindacato IWGB. Quest'ultima, che si apre con un richiamo al *purposive approach*, che

⁽¹²⁾ Ciò avviene in virtù dello *European Union (Withdrawal) Act del 2018*, che estende l'applicazione dello *European Communities Act*, fino al termine della fase di implementazione del processo di uscita del Regno Unito dall'Unione Europea, fissato per il 31 dicembre 2020.

⁽¹³⁾ In tema, oltre a G. PACELLA, *op. cit.*, si vedano le considerazioni di J. ADAMS-PRASSL ET AL., *La Corte di Giustizia dell'Ue prende tempo? L'ordinanza Yodel e le sue (scarse) implicazioni per il lavoro tramite piattaforma*, in *RGL*, 2020, 3, pp. 399-414.

così tanto sta influenzando la riflessione giuslavoristica a partire dagli studi di Guy Davidov ⁽¹⁴⁾, si fonda sul dato testuale – l'uso dell'*any* (ogni) e di *worker* in luogo di *employee*, che pure ricorre nella disciplina euro-unitaria – cui poi si ricollega una lettura della nozione di lavoratore nel diritto comunitario secondo due diversi approcci ricorrenti. Un primo approccio che delimita l'ambito applicativo ai lavoratori come intesi ai sensi delle discipline interne e uno in cui il termine è utilizzato escludendo la rilevanza delle discipline interne. In questo secondo caso, supportandosi con l'elaborazione di Nicola Contouris sul punto ⁽¹⁵⁾, parte ricorrente ritiene debba essere applicata una interpretazione ampia del termine, coerente con quella utilizzata nei Trattati, concludendo che, anche se un margine di manovra è lasciato agli Stati Membri nella definizione dell'ambito applicativo, tale discrezionalità non deve risolversi in una scelta arbitraria, come quella di escludere i *worker* dalle discipline oggetto di causa.

Il Governo britannico risponde a tali argomentazioni, sostenendo che sarebbero in realtà tre gli approcci del diritto comunitario alla nozione di lavoratore: oltre ai due richiamati da parte ricorrente, ci sarebbe un terzo approccio – utilizzato proprio nella direttiva madre e in quelle collegate – che introduce una specifica nozione di lavoratore, diversa da quella dei Trattati e che prescinde dagli usi interni. Inoltre, passando al dato testuale, punta l'attenzione sul concetto di *employed by*, riconducendolo alla nozione di lavoratore dipendente, cui anche corrisponderebbe il secondo elemento della definizione, ossia quello relativo alla posizione datoriale, secondo cui la disciplina sarebbe applicabile a «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*» ⁽¹⁶⁾. A tali argomentazioni aggiunge che la differenziazione delle tutele non possa considerarsi in alcun modo arbitraria, fondandosi su principi, ragioni ed elementi di fatto oggettivi, e che rispetto alla trasposizione dei concetti di lavoratore e datori di lavoro, le interlocuzioni con la Commissione Europea non hanno negli anni portato ad alcun tipo di contestazione.

⁽¹⁴⁾ Su tutti, G. DAVIDOV, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2016.

⁽¹⁵⁾ N. CONTOURIS, *The Concept of "Worker" in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope*, in "Industrial Law Journal", 2018, 2, 192-225. Da notare come l'esatta interpretazione della posizione dell'autore sia contestata da parte resistente che, saggio alla mano e dopo aver interloquito con l'Autore, ricollega ad un diverso riferimento rispetto a quello richiamato dalla parte la nozione più ampia di lavoratore.

⁽¹⁶⁾ Art. 3, paragrafo 1, lett. b) della direttiva 391/89/CE. Enfasi aggiunta.

4. La decisione del giudice

Ricostruito il quadro di riferimento, così come sunteggiato, il giudice procede all'accertamento e alla valutazione della nozione di lavoratore, dirimente per la decisione della causa. Superato agilmente l'argomento secondo cui, se vi fosse stato un difetto di implementazione questo sarebbe stato rilevato molti anni addietro, trattandosi del recepimento di una direttiva datata, e parimenti l'argomento relativo all'assenza di una procedura di infrazione da parte della Commissione, l'argomentazione del giudice si sposta sui profili interpretativi dell'art. 3 della direttiva.

Assodato che esistono diverse nozioni di lavoratore all'interno della disciplina euro-unitaria, la sentenza fa propria la posizione del Governo britannico, laddove ritiene che, nel caso della Direttiva Madre, si sia di fronte ad una definizione specifica. Ciò detto è l'ampiezza della nozione adottata da tale normativa che deve essere considerata e, a questo proposito, si segnala che le uniche indicazioni testuali inequivocabili riguardano l'esclusione dei lavoratori domestici e il collegamento tra la nozione di datore di lavoro e la responsabilità rispetto all'impresa o allo stabilimento. In questo senso, si sottolinea come la nozione di lavoratore di cui all'art. 3 debba essere intesa come diversa e autonoma rispetto a quella utilizzata nel diritto interno: proprio nella direttiva, dove il legislatore europeo ha voluto fare riferimento agli usi interni, infatti, ha esplicitato tale richiamo (17). Da ciò discende, secondo il giudice, che l'art. 3 debba essere applicato nei singoli Paesi Membri con una interpretazione unitaria, dimodoché non possano crearsi livelli differenziati di tutela rispetto alle condizioni di salute e sicurezza e che su tali condizioni non possa estendersi l'ambito della competizione sui mercati.

Tale interpretazione – sulla base della *ratio* stessa della disciplina – non dovrebbe essere restrittiva, dal momento che la finalità espressa all'art. 1 della direttiva è quella del miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori durante il lavoro. E, secondo il giudice, non vale a restringere tale interpretazione neanche il richiamo alla responsabilità del datore di lavoro rispetto all'impresa o allo stabilimento: tale responsabilità, infatti, non può ritenersi sussistere solo nel caso del lavoratore dipendente. A supportare tale interpretazione, inoltre, sarebbero non soltanto gli arresti della Corte di Giustizia dell'Unione Europea – si richiamano *Lawrie-Blum*, *Allonby*, *Union Syndicale*, *Fenoll*, *Syndicatul Familia Constanta*, *Ruhrlandklinik* – ma anche l'art. 31 della Carta di Nizza in materia di condizioni di lavoro giuste ed eque.

Conseguentemente, il giudice ritiene che la trasposizione della direttiva non possa dirsi adeguata poiché ha limitato l'ambito applicativo ai soli

(17) Si richiamano, in particolare, gli artt. 8, 10, 11 e 12 della direttiva.

lavoratori subordinati. Ne deriva la necessità di considerare se le garanzie poste in essere per i *worker* siano sufficienti per ritenere soddisfatti i requisiti minimi di protezione fissati dalle direttive. Secondo i ricorrenti, non sarebbero state adeguatamente implementate le previsioni di cui all'art. 5, paragrafo 1, all'art. 6, paragrafo 1, all'art. 8, paragrafi 4 e 5, della direttiva 89/391/CEE nonché all'art. 3 della direttiva 89/656/CEE.

Secondo la posizione governativa, invece, le prime due disposizioni richiamate – che fissano principi generali, sancendo rispettivamente che «il datore di lavoro è obbligato a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro» e che «nel quadro delle proprie responsabilità il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e di formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari» – troverebbero attuazione attraverso la previsione di obblighi di tutela della salute e sicurezza anche di chi non è un lavoratore dell'azienda rispetto ai rischi connessi all'attività di impresa, in generale, e soprattutto laddove tale soggetto si trovi in un contesto di pertinenza dell'impresa, cui fanno da corollario degli obblighi in materia di valutazione del rischio e alcune disposizioni specifiche contenute nella normativa di secondo livello ⁽¹⁸⁾. Analizzando tali discipline, il giudice segnala come l'estensione di tali tutele al *worker* debba considerarsi sufficiente per soddisfare i livelli di tutela fissati dalle direttive.

Quanto, poi, all'articolo 8, paragrafi 4 e 5, che riguardano le tutele per i lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, sia in termini di garanzie contro conseguenze negative in caso di allontanamento dal luogo in cui presta lavoro sia di diritto di adottare misure e comportamenti adeguati in relazione al pericolo, il Governo britannico rileva la centralità della disciplina relativa alla c.d. *protected disclosure*, ossia alle garanzie previste rispetto ad attività di *whistleblowing* che coprono anche la denuncia di situazioni di pericolo per la salute delle persone e di violazione di obblighi legali ⁽¹⁹⁾. Rispetto a tale disciplina, la sentenza segue l'argomentazione di parte ricorrente, sostenendo che non vi sia corrispondenza tra la tutela dell'«autore di segnalazioni di reati o irregolarità» ⁽²⁰⁾ e le garanzie di cui all'art. 8 della Direttiva Madre.

⁽¹⁸⁾ Si fa riferimento, in particolare, a Section 2, Section 3 e Section 4 del Health and Safety at Work Act del 1974 e alla Regulation 3 delle Management of Health and Safety of Work Regulations del 1999, cui si aggiungono alcune discipline delle Workplace Regulations del 1992, delle Work Equipment Regulations del 1998 e delle Carriage Regulations del 2009.

⁽¹⁹⁾ Cfr. Section 47B dell'Employment Rights Act del 1996.

⁽²⁰⁾ Così traduce la nozione di *whistleblower* la normativa interna (cfr. l. n. 179 del 2017, su cui si veda S.M. CORSO, *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro. Pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, Torino, Giappichelli, 2020).

Infine, quanto all'art. 3 della direttiva sui dispositivi di protezione individuale, il giudice segnala come nella disciplina di recepimento interno della direttiva la tutela sia limitata ai soli lavoratori dipendenti e che, anche se alcuni meccanismi potrebbero risultare ostativi a comportamenti datoriali difformi, non esiste nella normativa inglese alcun tipo di obbligo relativamente alla fornitura di DPI ai *worker*. Di conseguenza, come per l'art. 8, paragrafi 4 e 5, della Direttiva Madre, anche per l'art. 3 della direttiva 89/656/CEE deve ritenersi che il recepimento nell'ordinamento britannico non possa dirsi conforme alla disciplina euro-unitaria, privando i *worker* di una tutela che dovrebbe invece essergli riconosciuta.

5. Un esercizio non solo ipotetico: derogabilità e inderogabilità della tutela del lavoratore etero-organizzato in materia di salute e sicurezza

Rispetto al Regno Unito, la normativa italiana in materia di salute e sicurezza sul lavoro contenuta all'interno del Testo unico del 2008 (d. lgs. n. 81/2008, d'ora in avanti anche T.U.), si segnala per una più accentuata tendenza alla universalizzazione delle tutele ⁽²¹⁾, tanto che, secondo autorevole dottrina, il legislatore sarebbe meritoriamente andato oltre il recepimento della disciplina euro-unitaria delle direttive ⁽²²⁾. L'attenzione riservata – più che al lavoro autonomo *tout court* – all'area del lavoro parasubordinato, attuata sviluppando le istanze già parzialmente recepite nel d.lgs. n. 276/2003 ⁽²³⁾, va ben oltre il quadro di tutele previsto nel Regno Unito per i *worker*, estendendo la tutela dell'intero T.U. ai collaboratori coordinati e continuativi.

Eppure – al di là del peccato originario di aver operato una mera estensione delle discipline senza tenere conto delle peculiarità del lavoro al di fuori della subordinazione ⁽²⁴⁾, che mostra e acutizza le sue mancanze nel confronto con la nuova realtà del lavoro

⁽²¹⁾ Sul tema si veda A. DELOGU, *La definizione di lavoratore in materia di salute e sicurezza: dall'universalità della tutela ai nuovi bisogni di tutela*, in *DSL*, 2020, 1, pp. 61-78.

⁽²²⁾ P. PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT - 73/2008*, 32.

⁽²³⁾ M. TIRABOSCHI, *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, in M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.Lgs. n. 106/2009)*, Giuffrè, 2009, 137.

⁽²⁴⁾ *Ibidem*, 137-138, dove parla di «deludente [...] soluzione tecnica» che non tiene conto della esperienza relative al recepimento della direttiva 91/383/CE in materia di salute e sicurezza dei lavoratori temporanei.

parasubordinato ⁽²⁵⁾ – si ritiene possa essere un esercizio “teorico” di particolare interesse, interrogarsi sugli eventuali effetti della applicazione di tale concezione della nozione di lavoratore ai sensi della disciplina interna. In questo senso, non rileva tanto, o soltanto, la discutibile differenziazione di tutele tra il collaboratore che presta la propria opera nei locali del committente, il quale gode di piene tutele, e il collaboratore che la svolge al di fuori, la cui posizione giuridica è appiattita sulle limitate tutele del lavoratore autonomo ex art. 2222 c.c. ⁽²⁶⁾.

Le caratteristiche del lavoro dei *worker*, se non alla categoria della parasubordinazione *in toto*, portano a ritenere estendibile il ragionamento della corte britannica – nonostante differenze su cui non ci si può qui soffermare ⁽²⁷⁾ – almeno al lavoro etero-organizzato ai sensi dell’art. 2, co. 1, del d.lgs. n. 81/2015 che, peraltro, con una necessaria dose di approssimazione, si può accostare alla disciplina dei *limb b) worker* anche in termini, se non di tecnica normativa, almeno di effetti nel senso della estensione di (alcune) tutele del diritto del lavoro subordinato ⁽²⁸⁾. Una differenza esiziale – che merita essere segnalata per gli effetti sistematici di cui si dirà – è, oggi, la natura esclusivamente personale della prestazione dei *worker* rispetto a quella prevalentemente personale dei collaboratori etero-organizzati ai sensi dell’art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, così come modificato dalla l. n. 128/2020, di conversione del d.l. n. 101/2020 ⁽²⁹⁾.

La questione, con riferimento ai lavoratori etero-organizzati, non riguarda tanto le specifiche disposizioni che la Corte ha ritenuto non essere state

⁽²⁵⁾ A. DELOGU, *op. cit.*, 73 ss.

⁽²⁶⁾ *Ibidem*.

⁽²⁷⁾ In tema si vedano le avvertenze di M. BIASI, *Uno sguardo oltre confine: i “nuovi lavori” della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *LLI*, 2018, 2, pp. C-1-24.

⁽²⁸⁾ Sul punto delle tutele del diritto del lavoro subordinato da considerarsi estese ai lavoratori etero-organizzati è intensissimo il dibattito, rinfocolato, peraltro, dalle ambigue formulazioni sul tema di Cass. lav. n. 1663/2020. Senza ripercorrere l’immensa produzione dottrinale in materia, si rinvia per un saggio delle diverse posizioni allo speciale sulla sentenza richiamata all’interno di *LDE*, 2020, n. 1, cui adde il numero straordinario di *MGL*, 2020, dedicato alle vicende della regolazione da piattaforma.

⁽²⁹⁾ Per una analisi della disciplina introdotta con il d.l. n. 101/2020, si vedano tra gli altri, in sintesi, F. CAPPONI, *Lavoro tramite piattaforma digitale: prima lettura del d.l. n. 101/2019 convertito in l. n. 128/2019*, in *DRI*, 2019, 4, pp. 1231-1235 e M. CORTI, A. SARTORI, *Il decreto sui «riders»*, in *RIDL*, 2020, 1, pp. 15-23., *amplius*, D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *LG*, 2020, 1, pp. 5-11, E. ALES, *Oggetto, modalità di esecuzione e tutele del ‘nuovo’ lavoro autonomo. Un primo commento*, in *MGL*, 2019, 4, pp. 717-726, A. PERULLI, *Il diritto del lavoro “oltre la subordinazione”: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 410/2020, C. PISANI, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in *ADL*, 2019, 6, pp. 1191-1210 e M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *LLI*, 2019, 2, pp. I. 1-56.

correttamente implementate nel diritto britannico. Merita, piuttosto, interrogarsi sugli effetti dell'applicazione dell'ampia nozione di *worker* per come intesa dal giudice d'oltremarica rispetto alle tutele approntate per i lavoratori etero-organizzati. A questo proposito, si deve osservare come la tutela prevista laddove ricorrano i requisiti della etero-organizzazione sia – senza dubbi in merito rispetto al generale richiamo di cui all'art. 2, comma 1 – all'intero *corpus* di regole in materia di salute e sicurezza previsto per il lavoratore subordinato, per quanto "ontologicamente" compatibile ⁽³⁰⁾.

Occorre, però, considerare che – in virtù delle deroghe previste dall'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 – sussistono delle situazioni in cui, pur ravvisandosi il ricorrere dei caratteri della etero-organizzazione, l'estensione delle relative discipline non ha luogo. In questi casi, laddove la ampia nozione di lavoratore ai fini delle direttive in materia di salute e sicurezza adottata dalla sentenza britannica fosse applicata, dovremmo interrogarci, al pari del giudice amministrativo di Londra, sulla conformità delle tutele previste rispetto ai minimi fissati dalla normativa euro-unitaria. Non solo. Quei minimi andrebbero, peraltro, ad incidere anche sulla autonomia delle parti sociali nell'esercizio della delega di cui all'art. 2, comma 2, lett. a), recentemente oggetto di un forte dibattito proprio con riferimento alla disciplina dei c.d. *rider* e alla approvazione dell'accordo collettivo Assodelivery ⁽³¹⁾. Un accordo sul punto, infatti, non potrebbe derogare a tali minimi. Se, però, con riferimento ai collaboratori coordinati e continuativi che prestano la propria opera presso luoghi di pertinenza del committente, questo non produrrebbe particolari differenze, rimanendo comunque precluso alla autonomia collettiva derogare alla previsione di cui all'art. 3, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008, la questione tornerebbe a rilevare per i collaboratori che effettuino la propria prestazione al di fuori di tali luoghi.

Nei confronti di questi ultimi, quindi, un intervento derogatorio quanto all'applicazione della normativa di salute e sicurezza non potrebbe essere considerato legittimo, se non eventualmente nei limiti del rispetto delle tutele minime garantite dalle direttive. Allo stesso modo, al di fuori degli interventi della contrattazione collettiva, e con riferimento alle deroghe di cui alle lettere successive, laddove si ritenga che tale attività sia riconducibile alla nozione di lavoratore euro-unitaria, un livello di tutela non corrispondente al livello minimo imposto dalla direttiva potrebbe essere considerato in violazione della normativa comunitaria.

⁽³⁰⁾ Il richiamo alla compatibilità ontologica delle discipline rispetto all'ambito di riferimento di cui all'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 è contenuto nella già richiamata sentenza Cass. 1663/2020.

⁽³¹⁾ Tra i primi commenti si vedano F. CARINCI, *Il CCNL rider del 15 settembre 2020 e P. Tosi, Il contratto Assodelivery-UGL e gli "eventi" collaterali*, in *LDE*, 2020, 3, cui adde M. LOMBARDI, *Il Ccnl Assodelivery e Ugl sui riders: una "storia infinita" fra questioni contrattuali e disciplina legale*, in *RGL*, 2020, 4, pp. 733-771.

Nel caso specifico dei *rider*, peraltro, occorre rilevare come un limite ad eventuali interventi derogatori in sede di contrattazione ex art. 2, comma 2, lett. a), potrebbe già riscontrarsi nella disciplina di *default* prevista dal Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015, laddove si aderisse alla interpretazione estensiva dell'art. 47-septies, che ritiene applicabile l'intero corpus normativo del d.lgs. n. 81/2008 ai ciclo-fattorini non subordinati, in quanto compatibile con la natura autonoma delle collaborazioni etero-organizzate ⁽³²⁾. La facoltà di deroga riconosciuta alle parti sociali riguarda, infatti, la sola applicazione delle discipline che riguardano il lavoro subordinato e non potrebbe ritenersi estesa alle specifiche discipline che interessano il lavoro autonomo, a maggior ragione laddove la specifica categoria sia oggetto di una disciplina speciale come nel caso dei *rider* ⁽³³⁾. Diversamente, laddove si optasse per una interpretazione restrittiva, l'inderogabilità rispetto alle discipline euro-unitarie andrebbe a sostanziare in maniera ancora più rilevante il ruolo della etero-organizzazione quale condizione di accesso al nocciolo duro delle tutele lavoristiche, andando oltre quanto già previsto con l'art. 2, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015.

Rispetto al quadro appena ricostruito – e tornando alla più rilevante differenza rispetto al *worker* britannico – preme, però, precisare che l'estensione dell'ambito applicativo a prestazioni prevalentemente personali, spiazza la possibile riconduzione del lavoratore etero-organizzato alla nozione euro-unitaria di lavoratore che, come è stato osservato proprio con riferimento a tale modifica, «si riferisce alle prestazioni fornite da “una persona”» ⁽³⁴⁾, tanto che il requisito della esclusiva personalità è stato ritenuto elemento insuperabile rispetto all'applicabilità di tale nozione ⁽³⁵⁾.

Resta, però, che la nozione di prevalentemente personale «ricomprende nel suo alveo anche il lavoro “esclusivamente” proprio» ⁽³⁶⁾, di talché, se non è possibile estendere il ragionamento della Corte britannica rispetto al collaboratore etero-organizzato *tout court*, tale potenzialità deve essere vagliata almeno con riferimento ai casi in cui la esclusiva personalità sia stabilita per contratto o si verifichi nei fatti.

⁽³²⁾ Su tale compatibilità si veda, in particolare, A. ALLAMPRESE, O. BONARDI, *Salute e sicurezza del lavoro nella logistica*, in *RGL*, 2020, 3, pp. 446-447, che la motivano a partire proprio dal riconoscimento di tale possibilità di integrale estensione del d.lgs. n. 81/2008 nel caso delle collaborazioni coordinate e continuative che si svolgono presso i luoghi di lavoro del committente.

⁽³³⁾ In termini sulla natura inderogabile per la contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 2, lett. a) della disciplina minima di cui al Capo V-bis si veda A. PERULLI, *op. cit.*, 60.

⁽³⁴⁾ A. PERULLI, *op. cit.*, 43.

⁽³⁵⁾ G. PACELLA, *op. cit.*, R.28-29.

⁽³⁶⁾ A. PERULLI, *op. cit.*, 44.

6. Conclusioni

L'analisi della vicenda giudiziale del caso *IWUGB v SSWP and Others* e le riflessioni sviluppate rispetto all'ordinamento italiano dimostrano come la disciplina di salute e sicurezza, nonostante le innegabili tendenze di espansione (come nel Regno Unito) o di universalizzazione (come in Italia), necessitino di riconsiderazioni e revisioni del proprio ambito applicativo al fine di meglio rispondere alla realtà del lavoro di oggi.

La spinta potrebbe crescere ed alimentarsi all'ombra del diritto euro-unitario e alla luce della sua giurisprudenza, come nella sentenza da cui muove l'analisi questo contributo. Anche in assenza di interventi della giurisprudenza comunitaria, però, le pressioni sull'attuale impianto delle normative di salute e sicurezza sono ampiamente percepibili. Se il legislatore è intervenuto, nei termini già sunteggiati, con riferimento alla più discussa categoria dei lavoratori da piattaforma, quella dei *rider*, ancora esistono fasce della forza lavoro escluse da adeguate tutele per la propria salute e sicurezza, soprattutto nella platea dei lavoratori precari entro e oltre i confini della c.d. *gig economy*.

Di conseguenza, perché una azione in questo senso possa essere efficace non basterà l'estensione delle tutele in base ad una più ampia nozione di lavoratore, ponendosi alcuni dei nuovi lavori bisognosi di tutela – come è stato giustamente sottolineato – al di fuori dell'esercizio di un potere organizzativo o di controllo di un datore di lavoro o di un committente ⁽³⁷⁾. Ne consegue, che la strada verso l'universalizzazione delle tutele in materia di salute e sicurezza può e deve passare da interpretazioni estensive – come avvenuto nel caso di specie – ma non può in ciò esaurirsi. L'art. 31 della Carta di Nizza richiamato nella decisione e, soprattutto, l'intenso attivismo nelle materie lavoristiche che si è sviluppato attorno al Pilastro Europeo dei Diritti Sociali ⁽³⁸⁾, comprensivo della consultazione sul lavoro nell'economia delle piattaforme recentemente lanciata dalla Commissione europea ⁽³⁹⁾, possono fare da volano per questa necessaria azione, che dovrà, a differenza del passato, tenere conto delle peculiarità dei nuovi lavori ed evitare approcci *one size fits all*.

⁽³⁷⁾ A. DELOGU, *oo. cit.*, 77.

⁽³⁸⁾ Per una panoramica sul Pilastro Europeo dei Diritti Sociali si veda S. GARBEN, *The European Pillar of Social Rights: An Assessment of its Meaning and Significance*, in *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, 2019, pp. 101-127, cui adde P. GARGIULO, *Il futuro dell'Europa sociale: contenuto, problemi e limiti del pilastro europeo dei diritti sociali*, in *La Comunità Internazionale*, 2019, 2, pp. 233-252.

⁽³⁹⁾ Per una contestualizzazione di tale azione si veda il comunicato stampa *Tutelare chi lavora tramite le piattaforme: la Commissione avvia la prima fase di una consultazione delle parti sociali* del 24 febbraio 2021, disponibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/ip_21_686.

Working Paper SALUS

2021

- n. 1 G. Pigliararmi, G. Benincasa, *Covid-19 e obbligo giuridico di vaccinarsi per il dipendente*
- n. 2 E. Dagnino, *L'ambito applicativo delle tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Spunti da una sentenza d'oltramanica tra piattaforme e lavoro precario*

2020

- n. 1 L.M. Pelusi, *Nuove competenze per la prevenzione dei rischi nella IV rivoluzione industriale. Da nuovi rischi, nuove professionalità*
- n. 2 M. Tiraboschi, *Esposizione a campi elettromagnetici prodotti da telefoni cellulari, malattia professionale a eziologia multifattoriale, tutele del lavoro*
- n. 3 G. Pigliararmi, *Il 5G e i nuovi ambienti di vita e di lavoro. Quale sfida per il diritto?*