



Regione Toscana



Servizio
Sanitario
della
Toscana

DOCUMENTO TECNICO

LINEE DI INDIRIZZO PER LA VALUTAZIONE DEI
RISCHI DEI LAVORATORI ORGANIZZATI MEDIANTE
PIATTAFORME DIGITALI



INDICE

1. Premessa	3
2. Analisi del contesto	5
2.1 Profilo socio-demografico ed Equità	5
2.2 Aspetti infortunistici	6
3. Quadro normativo	10
4. Descrizione rischi lavorativi correlati alla mansione	13
4.1 Fattori di rischio per la sicurezza	13
4.2 Fattori di rischio per la salute	13
5. Misure di prevenzione e protezione.....	19
5.1 Manutenzione del mezzo	19
5.2 Dotazioni minime.....	19
5.3 D.P.I. e Vestiario.....	20
5.4 Misure ergonomiche	22
5.5 Misure organizzative	23
5.6 Misure di emergenza e Primo Soccorso	25
5.7 Protocollo di sorveglianza sanitaria.....	25
6. Ulteriori azioni	28
6.1 Registrazione su portale Regionale	28
6.2 Piattaforma per la formazione dei Lavoratori	29
6.3 Rete di officine convenzionata con Regione Toscana	29
6.4 Aree di attesa e riposo.....	29
6.5 Attivazione soccorso.....	29
6.6 Questionario stress lavoro correlato	30
6.7 Quaderno informativo.....	30
7. Prime indicazioni per le modalità di vigilanza	31
8. Promozione dell'istituzione del Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori	32
9. Progetti di studio ed approfondimento.....	33
Bibliografia.....	35
ALLEGATO 1: Schede analisi rischi.....	36
ALLEGATO 2: QUADRO NORMATIVO	48
ALLEGATO 3: QUESTIONARIO DI CONTESTO DEI LAVORATORI ORGANIZZATI MEDIANTE PIATTAFORMA DIGITALE	52



1. Premessa

Le condizioni di vulnerabilità dei cosiddetti “riders” sono emerse con particolare evidenza nella fase più acuta dell’emergenza sanitaria, durante la quale le restrizioni alla mobilità, prescritte dal governo, hanno comportato una intensificazione dell’attività di consegne a domicilio. Le prestazioni rese, in molti casi, senza l’ausilio di dispositivi di protezione adeguati hanno esposto in maniera preoccupante i lavoratori e le comunità di riferimento al rischio di contagio da SARS-CoV-2, in aggiunta ai rischi che già gravano su questa categoria meno garantita per condizioni sociali e contrattuali.

La Regione Toscana ha affrontato tali problematiche fin dall’inizio della pandemia, attraverso l’adozione di linee di indirizzo, circolari e Linee Guida finalizzate a ribadire l’obbligo di individuare procedure per la tutela della salute e sicurezza di queste lavoratrici e lavoratori e per una corretta applicazione contrattuale.

Con la Legge Regionale n. 18 del 4 giugno 2021 “Disposizioni per la tutela e la sicurezza del lavoro dei lavoratori organizzati mediante piattaforme digitali” il Consiglio regionale della Toscana, in considerazione della particolare carenza di misure di prevenzione dai rischi lavorativi di questi lavoratori, caratterizzati da rapporti di lavoro per lo più atipici e modalità peculiari di svolgimento delle prestazioni, è intervenuto ad affrontare a tutto tondo il problema della loro tutela.

Il presente documento tecnico è redatto ai sensi dell’art. 4 di tale Legge, e rappresenta comunque una prima stesura che potrà subire variazioni o integrazioni con l’evolversi del quadro normativo e con i rapidi cambiamenti del contesto di riferimento ed è coerente con il Protocollo d’intesa, approvato con DGR 946/2021 e sottoscritto da Regione Toscana, OO.SS. e imprese, recante le “Linee Guida della Regione Toscana per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori delle piattaforme digitali per la consegna del cibo a domicilio e per una corretta applicazione contrattuale (Riders ciclofattorini)”, con il quale le parti sottoscrittrici si impegnano ad applicare la disciplina del lavoro subordinato ai propri Riders e tutte le coperture assicurative e previdenziali previste dalla legge e dai contratti nazionali di lavoro, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative che contengono la figura del Rider, a partire dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione.

Per ciò che concerne la disciplina dell’orario di lavoro, nel caso di contratti di lavoro subordinati e nel caso delle collaborazioni di cui all’art. 2 del D.Lgs 81/2015, si rinvia al D.Lgs. 66/2003, salvo diverse disposizioni contenute nei CCNL e/o da specifici accordi sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative.

Obiettivo del documento è quello di fornire indicazioni tecnico-scientifiche per la successiva valutazione dei rischi lavorativi: non assolve, pertanto, agli obblighi in capo al Datore di Lavoro previsti dagli artt. 17, 18, 28 e succ. del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., ma si caratterizza come Linea di Indirizzo per l’adempimento da parte del Datore di Lavoro ai propri doveri in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (DVR, misure di prevenzione e protezione, D.P.I., ecc.).

La disamina dei rischi effettuata di seguito è da considerarsi come la base minima per la Valutazione dei Rischi di cui dare conto nel DVR.



Ai fini del presente documento si considerano “lavoratori organizzati tramite piattaforme digitali” i lavoratori i cui tempi e modalità di lavoro sono direttamente gestiti attraverso portali digitali, a prescindere dalla tipologia di impresa per cui operano e di contratto di lavoro.

Si è scelto inoltre di considerare prioritariamente i lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui in ambito urbano “con l’ausilio di velocipedi o veicoli a motore a due ruote”, (in pratica i c.d. “RIDERS”) in quanto, considerate le modalità di lavoro, sono da ritenersi i soggetti a maggior rischio infortunistico e per la salute e con minori tutele.

Sono escluse le attività lavorative di trasporto di persone.

Il presente documento è stato realizzato dal gruppo di lavoro composto dai rappresentanti della Regione Toscana- Settore Prevenzione e sicurezza nei luoghi di Lavoro e delle Az. Usi della Toscana, con il contributo dell’Ispettorato Interregionale del lavoro-Centro e della Direzione Regionale di INAIL.



2. Analisi del contesto

E' estremamente difficile ottenere stime certe sul numero dei lavoratori organizzati mediante piattaforme digitali: la flessibilità che caratterizza il lavoro, le molteplici forme contrattuali, l'assenza di esclusività dei rapporti di lavoro con le diverse piattaforme, la mancanza di codifiche dedicate nelle banche dati nazionali ostacolano le elaborazioni statistiche.

L'indagine INPS, svolta nel 2018 e rendicontata nel rapporto annuale n. XVII [1], ha studiato un numero di occupati che oscillava tra i 589.040 e i 753.248 lavoratori, di cui circa 10.000 riders impegnati nel food delivery, esaminando diverse dimensioni: il profilo socio-demografico, lo status occupazionale e livello di istruzione, la soddisfazione del lavoro svolto, i tempi di svolgimento del lavoro, i compensi percepiti e le forme di tutela e protezione sociale.

Questi dati sottostimano certamente il fenomeno, sia perché probabilmente non tutti i riders risultavano nelle banche dati INPS, sia per la velocità con cui questa forma di attività si sta espandendo. Il 2020, con l'arrivo della pandemia, ha rappresentato per il mercato del food delivery un anno di svolta che lo avrebbe portato a rappresentare il 20-25% del settore delle consegne a domicilio, con una stima di circa 60.000 addetti riders, e con un aumento dell'età media dei lavoratori.

La proposta di Direttiva che la Commissione Europea ha approvato nel mese di Dicembre 2021 e che si trova attualmente al vaglio del Parlamento Europeo, prevede, tra altre cose, una maggior trasparenza dei dati raccolti dalle piattaforme digitali, con l'effetto di mettere a disposizione informazioni chiave sulle loro attività e sulle persone che lavorano mediante esse.

2.1 Profilo socio-demografico ed Equità

Sarebbe molto interessante, anche se come si è detto complicato, riuscire a tracciare un profilo socio-demografico dei lavoratori organizzati mediante piattaforme digitali e in specifico dei cosiddetti riders.

I dati raccolti dal mercato del food delivery sul territorio nazionale in una pubblicazione della Banca d'Italia precedente alla pandemia [2], delineavano l'identikit dell'addetto medio alle consegne come un giovane (età media di 25 anni), maschio (75%), con titolo di studio di scuola secondaria (52.7%), quasi sempre con contratto di Collaborazione (Co.Co.Co.). Per quanto noto il 75% dei riders utilizzava la bicicletta.

E' evidente che tali informazioni richiedono un aggiornamento a seguito della pandemia, nonché una contestualizzazione locale sul territorio della Regione Toscana.

A tal fine è stata predisposta una bozza di questionario, allegata al presente documento, da condividere con le parti datoriali e sindacali, nell'ambito del Programma Predefinito 6 "Piano Mirato di Prevenzione" del Piano Regionale della Prevenzione di cui alla Delibera n. 1406 del 27.12.2021. I dati raccolti grazie alla collaborazione delle parti sociali nell'eventuale adattamento e successiva compilazione del questionario, permetteranno di delineare l'attuale profilo sul territorio toscano dei ciclo fattorini, anche ai fini dell'orientamento delle azioni all'equità che rappresenta un obiettivo trasversale a tutti i Piani Mirati.

I risultati, così come quelli di altri progetti di approfondimento (vedi capitolo 9) verranno riportati nel presente documento sotto forma di integrazione nell'ambito di successive revisioni.



2.2 Aspetti infortunistici

Le attuali banche dati nazionali in materia di infortuni e malattie professionali non comprendono codici identificativi specifici dell'attività lavorativa organizzata mediante piattaforme digitali. Tali casistiche, infatti, rientrano nei profili di categorie più ampie, generalmente riconducibili all'ambito della logistica o del generico servizio di supporto alle imprese. Inoltre l'obbligo di assicurazione per i riders è recente e pertanto non sono ancora disponibili dati relativi agli infortuni di questa categoria di lavoratori.

Volendo, tuttavia, delineare un quadro iniziale, seppur ampio e poco circoscritto, degli aspetti infortunistici prevalenti in tipologie di lavoro similari, si sono analizzate le banche dati delle denunce di infortunio negli anni 2015-2019, selezionando le tipologie di accadimento più pertinenti per la categoria in esame (ad esempio esclusione degli infortuni nei magazzini).

Nello specifico si sono considerate le seguenti voci professionali:

- Cod. 7.4.2.1.0.10: conducente di veicolo a due ruote
- Cod. 8.1.3.3: Addetti alle consegne (e relative sotto voci)

Si riportano di seguito le evidenze riscontrate per queste categorie professionali (fonte INAIL, elaborazione dati CERIMP).

2.2.1. Infortuni

Su un campione di circa 400 imprese presenti sul territorio della Regione Toscana, sono stati denunciati 951 infortuni nel quinquennio 2015-2019, con una crescita costante nei primi quattro anni di riferimento:

ANNO	2015	2016	2017	2018	2019
N.INF.	129	170	182	249	221

Si sono quindi estrapolati gli infortuni connessi alla circolazione stradale, al fine di escludere le attività di immagazzinamento e trasporto non pertinenti con il presente progetto.

Si riporta in tabella la caratterizzazione di questa tipologia di infortunio.



TIPO DI LESIONE	--- Ancora da determinare	11 Lesioni superficiali	12 Ferite aperte	120 Lesioni multiple	21 Fratture chiuse	31 Lussazioni e sublussazioni	32 Distorsioni e stiramenti	39 Altri tipi di lussazioni, distorsioni e stiramenti
11 Testa (caput), cervello, nervi cranici e vasi cerebrali	0	18	0	0	0	0	0	0
12 Area facciale	0	2	6	0	4	0	0	0
18 Testa, lesioni multiple	0	6	0	0	0	0	0	0
21 Collo, colonna vertebrale e vertebre del collo incluse	0	4	0	0	0	0	57	3
29 Collo e altre parti non specificate sopra	0	0	0	0	0	0	4	0
31 Schiena, colonna vertebrale e vertebre della schiena incluse	0	8	0	0	0	0	6	0
41 Gabbia toracica, costole incluse scapola e articolazione	0	17	0	0	6	0	0	0
49 Tronco e altre parti non specificate sopra	0	2	0	0	0	0	0	0
51 Spalla e articolazione della spalla	0	13	0	0	4	4	6	0
52 Braccio, gomito incluso	0	19	2	4	3	0	0	0
53 Mano	0	6	0	0	6	0	2	0
55 Polso	0	9	0	0	11	0	0	0
58 Arti superiori, lesioni multiple	0	3	0	0	0	0	0	0
61 Anca e articolazioni dell'anca	0	7	0	0	0	0	0	0
62 Gamba, ginocchio incluso	0	49	11	0	7	0	3	0
63 Caviglia	0	6	0	0	4	0	10	0
64 Piedi	0	9	0	0	4	0	3	0
65 Dita dei piedi	0	2	0	0	0	0	0	0
78 Lesioni multiple	0	7	0	2	0	0	3	0

Emergono in primo luogo infortuni correlati a distorsioni e stiramenti, con interessamento di tutto il rachide. Seguono le lesioni superficiali degli arti inferiori e superiori.

L'analisi delle principali azioni correlate all'origine degli infortuni - tabella seguente – evidenzia come prima causa la perdita di controllo totale o parziale del mezzo durante il trasporto.



D56_ActivitaFisica	34 Scivolamento, caduta, crollo di agente materiale posto al di sotto (che trascina la vittima)	40-42 Perdita di controllo totale o parziale di una macchina, di un mezzo di trasporto/attrezzatura [...]	44 Perdita di controllo totale o parziale di oggetto (portato, spostato, movimentato, ecc.)	52 Scivolamento o inciampamento - con caduta di persona - allo stesso livello	63 Essere afferrato, trascinato da qualcosa o dal proprio slancio	64 Movimenti scoordinati, gesti intempestivi, inopportuni
30 Alla guida, a bordo di un mezzo di trasporto/attrezzatura di movimentazione - non precisato	2	47	3	0	3	2
31 Condurre un mezzo di trasporto o un'attrezzatura di movimentazione - mobile e motorizzato/a	0	198	4	2	0	7
32 Condurre un mezzo di trasporto o un'attrezzatura di movimentazione - mobile e non motorizzato/a	0	10	0	0	0	0
61 Camminare, correre, salire, scendere, ecc.	0	7	0	2	0	2

La successiva tabella evidenzia i principali eventi consequenziali agli incidenti su strada: si nota la priorità di collisioni con veicoli o persone (101 eventi) nonché le cadute e gli schiacciamenti (67).

D56_ActivitaFisica / Contatto	31 Movimento verticale, schiacciamento su/contro (caduta)	32 Movimento orizzontale, schiacciamento su/contro	40 Urto da parte di oggetto in movimento, collisione con - non precisato	44 Urto da parte di oggetto in rotazione, movimento, spostamento, ivi inclusi i veicoli	45 Collisione con un oggetto in movimento, ivi inclusi i veicoli - collisione con una persona (la vittima e' in movimento)	50 Contatto con agente materiale tagliente, appuntito, duro, abrasivo - non precisato	53 Contatto con agente materiale duro o abrasivo	63 Incastramento, schiacciamento fra	71 Sforzo fisico a carico del sistema muscolo-scheletrico
30 Alla guida, a bordo di un mezzo di trasporto/attrezzatura di movimentazione - non precisato	25	4	2	5	17	0	5	2	2
31 Condurre un mezzo di trasporto o un'attrezzatura di movimentazione - mobile e motorizzato/a	67	9	4	15	101	2	12	0	4
32 Condurre un mezzo di trasporto o un'attrezzatura di movimentazione - mobile e non motorizzato/a	7	0	0	2	5	0	0	0	0
53 Trasporto a mano di carichi (portare)	0	0	0	0	0	0	2	0	0
61 Camminare, correre, salire, scendere, ecc.	5	0	0	3	2	0	3	0	0



2.2.2. *Malattie professionali*

La categoria dei lavoratori organizzati mediante piattaforme digitali (ciclofattorini alle dipendenze dirette delle aziende di ristorazione e riders organizzati mediante piattaforme digitali) si è sviluppata da pochi anni; mancano pertanto i sufficienti tempi di latenza per lo sviluppo di malattie professionali e di conseguenza per la costituzione di un numero consolidato di casi, in relazione anche all'inquadramento INAIL di questa tipologia di lavoratori.

Pertanto i dati reperibili sono molto scarni e poco significativi e non si ritiene utile rappresentarli in questa stesura del documento.



3. Quadro normativo

In questo paragrafo, rimandando per un approfondimento all'allegato 2, si evidenziano gli aspetti più significativi della cornice normativa attuale, europea, nazionale e regionale, in cui si colloca il documento tecnico. Tale cornice è in piena evoluzione e le eventuali modifiche daranno luogo ad opportuni aggiornamenti ed integrazioni.

Nel 2016 la Commissione UE, preoccupata per il crescente numero di lavoratori europei con forme di lavoro atipico, precario, frammentato e privo di tutele, ha annunciato di voler sancire un insieme di principi e diritti fondamentali per la tutela dei lavoratori¹, in cui il Parlamento UE² raccomandava tra l'altro di tenere conto dei lavoratori organizzati attraverso piattaforme digitali, distinguere i rapporti di impiego mascherati dal reale lavoro autonomo³, garantire a tutti uno standard minimo di tutele, come accesso alle assicurazioni sociali e diritto a condizioni di lavoro sicuri e salubri, e sollecitava gli stati membri ad effettuare maggiori controlli ed ammodernare le normative nazionali in materia. Una osservazione interessante fatta dal Parlamento UE era che "le piattaforme digitali e altri intermediari dovrebbero avere un obbligo di riportare alle competenti autorità tutto il lavoro svolto per loro tramite, al fine di assicurare contributi e protezione adeguati attraverso l'assicurazione sociale e sanitaria per tutti i lavoratori".

In Italia nel 2015, il D.Lgs. 81/2015 ("Jobs act") aveva già introdotto una estensione della normativa prevista per i lavoratori dipendenti ai lavoratori "autonomi" ad alcune condizioni.

Nel 2019 il D.L. 101/2019, convertito con L. 128/2019, ha modificato tale norma aggiungendo due importanti novità:

1. ha esteso l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate anche mediante piattaforma digitale, che siano caratterizzate dai tre elementi tipici: etero-organizzazione, svolgimento in modo continuativo e prevalentemente personale⁴;
2. è stato aggiunto il capo V bis, che introduce "tutele minime" per le restanti categorie di lavoratori che, tramite piattaforme digitali, effettuano, nel contesto urbano, consegne di beni con velocipedi o veicoli a motore (indicati con riferimento al codice della strada), da considerarsi "autonomi" soprattutto in relazione alla occasionalità della prestazione.

Le tutele minime introdotte dal Capo V bis della normativa in esame riguardano tra l'altro:

- l'obbligo della forma scritta del contratto (art. 47 quater comma 1)
- il divieto del compenso a cottimo (art. 47 quater comma 2)
- diritto ad indennità notturna festiva e per condizioni meteorologiche sfavorevoli (art. 47 quater c.3)
- il divieto di discriminazione (art. 47 quinquies)

¹ Il "Pilastro Europeo per i diritti sociali" adottato il 16 novembre 2017 dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione in occasione del vertice di Göteborg, Svezia.

² Risoluzione del Parlamento europeo del 15 giugno 2017 sulle piattaforme online e il mercato unico.

³ Con riferimento alla raccomandazione ILO n. 198 sui rapporti di lavoro adottata il 15 giugno 2006.

⁴ Da notare che ai sensi del secondo comma dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015 è esclusa l'estensione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate che siano state disciplinate dalla contrattazione collettiva in possesso di determinate caratteristiche (contrattazione di livello nazionale che coinvolga associazioni comparativamente più rappresentative a livello del più ampio settore).



- la protezione dei dati personali (art. 47 sexies)
- il diritto alle informazioni “utili per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza”
- l’obbligo di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali (art 47 septies c. 2)⁵
- la tutela della salute e sicurezza sul lavoro attraverso l'applicazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. (art 47 septies c.3)

Tuttavia, l’applicazione effettiva delle tutele previste dal legislatore ha incontrato finora molti ostacoli, al punto che, negli ultimi anni, molti lavoratori si sono dovuti rivolgere alla magistratura per far valere i loro diritti anche per ciò che concerne il rispetto della normativa in materia di sicurezza. In tale contesto la Regione Toscana ha emanato la L.R. n. 18 del 4 giugno 2021 “Disposizioni per la tutela e la sicurezza del lavoro dei lavoratori organizzati mediante piattaforme digitali”, che tra i propri scopi si prefigge di incrementare la tutela e la sicurezza dei lavoratori organizzati mediante piattaforme digitali a prescindere dalla tipologia del contratto di lavoro, di tutelare la salute e sicurezza della collettività nel caso di prestazioni svolte in luoghi pubblici o aperti al pubblico, impedire che i cambiamenti in atto nel mondo del lavoro vadano a discapito dei diritti del lavoratore.

Come sottolineato all’art. 1 comma 2, le azioni e le misure volte al raggiungimento di tali finalità sono concertate, in attuazione del principio di leale collaborazione, con i soggetti istituzionali presenti nel Comitato regionale di coordinamento ex art. 7 del D.Lgs. 81/08, nel quale sono rappresentati tutti soggetti pubblici con competenze in materia di sicurezza sul lavoro, e che costituisce il luogo istituzionale del confronto e della condivisione, anche con le parti sociali, di iniziative comuni da attuare sul territorio regionale per la tutela dei lavoratori.

L'art. 4 prevede nello specifico l'elaborazione, con il contributo delle ASL, di un “documento tecnico di riferimento regionale”, che inquadri ed analizzi i rischi cui sono esposti i lavoratori organizzati mediante piattaforme digitali e le misure di prevenzione e protezione che devono essere adottate da parte dei datori di lavoro-committenti ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i..

Infatti, nel caso delle collaborazioni di cui all’art. 2 del D.Lgs. 81/2015 (eterorganizzate, continuative e prevalentemente personali), l’estensione della disciplina prevista per i rapporti di lavoro subordinati comporta l’applicazione della normativa prevenzionistica nella sua integralità⁶.

Nel caso invece delle prestazioni lavorative “autonome” contemplate dagli artt. 47 bis e ss. del D.Lgs n. 81/2015, l'art. 47 septies comma 3 stabilisce che il committente che utilizza la piattaforma digitale è 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”. Come è stato chiarito dalla dottrina e dalla giurisprudenza più recente, questa espressione implica l'applicazione non solo degli artt. 21 e 26 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., a questa tipologia di lavoratori, ma di tutte le tutele previste dal Testo Unico, come illustra molto chiaramente l’ordinanza del Tribunale di Firenze del 5 maggio 2020 n. 886: il rinvio al D.Lgs. 81/08 contenuto nell’art. 47-septies, c. 3 “*non potrebbe considerarsi circoscritto alla sola tutela accordata per i lavoratori autonomi contenuta negli artt. 21-26 del D.Lgs. 81 del 2008*” perché se così fosse, “*la norma risulterebbe inutile e, soprattutto, contraria alla stessa espressa*

⁵ Accolta con Istruzione Operativa INAIL del 23.01.2020.

⁶ Vedi circolare Ispettorato Nazionale del Lavoro 7 del 30.10.2020, e Circolare del Ministero del Lavoro 17 del 19.11.2020 e Sentenza Corte di Cassazione 1663/2020.



esigenza della legge di assicurare ai lavoratori ‘livelli minimi di tutela’ in un’ottica di rafforzamento della tutela degli stessi”.

Si ritiene, pertanto, che nell’attuale quadro normativo nonché nell’orientamento della giurisprudenza più recente i datori di lavoro-committenti dei lavoratori organizzati, con qualsiasi forma contrattuale, mediante piattaforme digitali, siano debitori di tutte le tutele antinfortunistiche previste dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i. nei confronti del lavoratore subordinato.

Dopo una fase di confronto e assistenza verso le aziende, tali obblighi dovranno essere oggetto di monitoraggio e vigilanza da parte dei servizi PISLL delle aziende USL, come previsto dalla Legge Regionale 18/21, che demanda al presente documento, oltre all’inquadramento dei rischi cui sono soggetti i riders e l’individuazione delle possibili misure correttive, anche la predisposizione delle modalità di attuazione delle successive azioni di vigilanza.

Analoghi impegni sono previsti all’interno dello schema di Protocollo d’Intesa di cui all’allegato A della DGR n.946 del 13 settembre 2021 [3], finalizzato alla “tutela delle lavoratrici e dei lavoratori delle piattaforme digitali per la consegna del cibo a domicilio e per una corretta applicazione contrattuale (Riders Ciclo-fattorini)”⁷.

Evoluzione in atto a livello Europeo

Nel mese di dicembre 2021 la Commissione UE ha presentato una proposta di Direttiva [4] contenente i parametri che permettono di attribuire ai lavoratori organizzati da piattaforme digitali lo status di lavoratori dipendenti (con inversione dell’onere della prova rispetto alla situazione attuale)⁸ con le conseguenti garanzie di uno stipendio minimo, ferie pagate, contributi pensionistici, indennità di malattia e disoccupazione, accesso alle tutele antinfortunistiche, diritto alla contrattazione collettiva. Le aziende dovranno inoltre comunicare le informazioni sul personale alle *Authorities* nazionali (obbligo di trasparenza).

Un ampio spazio è riservato alla regolamentazione degli algoritmi, che devono essere trasparenti, con possibilità di sottoporre ad un controllo umano (e a confronto con il lavoratore) le decisioni automatizzate che ne derivano, diritto delle organizzazioni sindacali a conoscerne la struttura e accesso degli uffici statali competenti alla vigilanza in materia.

La proposta di Direttiva europea sarà ora sottoposta alla discussione in Parlamento per eventuali modifiche e l’approvazione finale, a seguito della quale gli Stati Membri avranno un certo periodo di tempo per attuarla.

⁷ Tale protocollo è stato sottoscritto da varie imprese di Food Delivery toscane ed è attualmente in dirittura d’arrivo la definizione del regolamento per l’ottenimento del marchio etico, che prevede tra gli altri impegni l’applicazione delle indicazioni contenute nel presente documento.

⁸ La piattaforma digitale dovrà provare che non ricorrono i presupposti del lavoro dipendente.



4. Descrizione rischi lavorativi correlati alla mansione

Prima di passare all'analisi dei vari fattori di rischio che possono caratterizzare le attività di consegna a domicilio, occorre osservare che tali fattori possono essere presenti con intensità diversa a seconda del contesto e del periodo temporale durante il quale si svolge l'attività, come illustrato nelle schede analitiche in allegato.

La declinazione specifica dei vari fattori sarà pertanto compito del datore di lavoro. Nel caso che una stessa piattaforma organizzi e gestisca servizi analoghi in più città e addirittura più regioni, dovrà essere redatto uno specifico documento per ogni sede di attività o gruppo di sedi con rischi omogenei.

Si ricorda che il Documento di Valutazione dei Rischi, ai sensi dell'art. 28 comma 1 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., deve riguardare TUTTI i rischi, compresi quelli legati al genere, nazionalità, lingua, età, ecc. nonché il rischio da stress lavoro correlato e il rischio per la maternità.

4.1 Fattori di rischio per la sicurezza

4.1.1. Circolazione stradale

L'utilizzo di velocipedi a propulsione muscolare o elettrica (anche assistita, art. 50 Codice della Strada), nonché di veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 30/04/1992 n. 285, presuppongono lo svolgimento delle attività lavorative lungo strade aperte al traffico pubblico o privato.

Sono pertanto inerenti allo svolgimento dell'attività tutti i rischi connessi alla circolazione stradale, per veicoli a due ruote, come investimenti, cadute, urti, colpi, impatti.

Tali rischi possono essere accresciuti da una serie di fattori, quali la scarsa conoscenza della lingua italiana e del Codice della Strada, scarsa illuminazione stradale, fondo stradale sconnesso, ripido o scivoloso, avverse condizioni meteorologiche. Il trasporto di carichi mediante mezzi a due ruote, privi di vano o dispositivo di carico solidale al mezzo, richiedono l'utilizzo di zaini a spalla o ausili simili, con i relativi rischi legati alla stabilità del carico che può ripercuotersi sul conducente e sul controllo del mezzo. L'eventuale perdita del carico può trasferire pericoli nell'area circostante al lavoratore. Infine, la necessità di consultare di frequente il cellulare / tablet, per verificare le indicazioni stradali e gli ordini provenienti dalla piattaforma, può causare disattenzione del conducente, specie se il mezzo non è dotato di idoneo supporto per cellulare.

4.1.2. Aggressioni

Le lavorazioni svolte da un operatore isolato, soprattutto se impegnato nel trasporto di beni e denaro, possono comportare rischi per la salute e sicurezza derivanti da aggressioni fisiche anche a scopo di furto o a seguito di contestazioni, nonché da aggressioni da parte di animali.

4.2 Fattori di rischio per la salute

4.2.1. Vibrazioni

Lo spostamento con mezzi a due o tre ruote comporta l'esposizione a vibrazioni meccaniche a corpo intero, soprattutto in assenza di adeguati sistemi di ammortizzazione e su fondo stradale sconnesso. L'esposizione prolungata a tale rischio comporta a lungo andare danni/disturbi



soprattutto al rachide [5] specie in presenza di cofattori di rischio come trasporto di zaini su spalla, posture incongrue, basse temperature o particolari condizioni di suscettibilità individuale al rischio. Attraverso la presa sul manubrio le vibrazioni interessano anche gli arti superiori e possono diventare un cofattore per lo sviluppo di patologie osteoneuromuscoloarticolari.

4.2.2 Rumore

Dalle banche dati disponibili (in particolare PAF: Portale Agenti Fisici)⁹ il rumore presente negli ambienti urbani, anche in caso di intenso traffico veicolare, non raggiunge in genere livelli considerati otesivi ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per i lavoratori. Tuttavia va tenuto presente che il rumore anche di intensità non otesiva può avere effetti extrauditivi su vari apparati [6].

4.2.3 Posture, carichi, fattori ergonomici

La prolungata ed errata prensione del manubrio, associata alle vibrazioni che questo trasmette, può essere causa di patologie osteoneuromuscoloarticolari degli arti superiori come epicondiliti, sindrome del tunnel carpale ecc.

Fattori importanti per l'effetto dannoso sul rachide e sulla zona del cingolo scapolare sono le posture durante la guida del veicolo, il peso dei carichi trasportati e la disergonomia degli ausili (zaini e borse) forniti per il loro trasporto.

4.2.3.1. Zaini o borse portati sulle spalle con biciclette o motocicli

Le azioni di carico e scarico della merce nei punti di ritiro e consegna, sono da valutare con i metodi tradizionali, ma rappresentano una fase molto breve del lavoro.

Durante la maggior parte dell'attività gli zaini vengono trasportati sulle spalle: oltre a costringere l'operatore al mantenimento di posture obbligate (che comportano un affaticamento muscolare mentre riducono l'afflusso sanguigno al muscolo stesso), recenti ricerche [7] mostrano che lo zaino esercita sulla colonna vertebrale una forza pari a 7,2 volte il suo peso effettivo. La situazione peggiora sensibilmente se si assume una postura inclinata o incongrua: basta infatti flettere il busto di 20 gradi in avanti per amplificare l'effetto del peso sulla schiena e arrivare ad un moltiplicatore di 11,6.

Una postura con il busto inclinato in avanti è frequentemente assunta durante la conduzione di un mezzo a due ruote.

Le ricerche su soggetti adulti evidenziano che un carico sulla schiena compreso tra il 10% e il 20% del peso corporeo ha un effetto modesto sull'andatura. In base a tali studi sarebbe opportuno che il peso massimo del carico non superasse il 20% del peso corporeo per gli adulti.

Anche la distribuzione del carico nello zaino ha importanza: gli elementi più pesanti dovrebbero essere collocati più vicini alla schiena per ridurre le sollecitazioni sulla colonna.

A livello del cingolo scapolare, la sofferenza, oltre che dal peso dello zaino, dipende dalla regolazione degli spallacci e dalla presenza o meno di una cintura in vita che influenzano l'entità della pressione che si scarica sulle strutture osteoneuromuscoloarticolari [8].

La valutazione dei fattori ergonomici dovrà tener presente i succitati parametri, nel contesto di un campione significativo di osservazioni, ferma restando l'idoneità dello zaino al trasporto di bevande e alimenti.

⁹ www.portaleagentifisici.it



4.2.4 Esposizione a polveri e inquinanti atmosferici

La circolazione nel traffico veicolare comporta una esposizione a polveri, gas di scarico delle automobili e altri inquinanti presenti nell'atmosfera, con possibile sviluppo nel lungo periodo di patologie respiratorie croniche o l'aggravamento di patologie respiratorie preesistenti.

4.2.5 Microclima

I conducenti di mezzi a due o tre ruote, privi di cabina o abitacolo di protezione del conducente, sono particolarmente esposti agli effetti delle avverse condizioni meteorologiche, con possibili rischi da raffreddamento o viceversa di colpo di calore, quest'ultimo particolarmente nel periodo estivo per i mezzi a propulsione muscolare.

4.2.6 Radiazione solare

Gli effetti sulla salute riconosciuti sono prevalentemente a carico della cute esposta alla radiazione solare e degli occhi e possono insorgere sia a breve termine (effetti acuti) che a lungo termine (effetti cronici): questi ultimi sono dovuti a esposizioni protratte anche per anni, non infrequenti nei lavoratori con mansioni all'aperto, nel periodo primaverile ed estivo. Tra gli effetti a lungo termine va sottolineato che già dal 1992 la radiazione solare è stata classificata nel Gruppo 1 degli agenti cancerogeni per gli esseri umani dalla IARC (International Agency of Research on Cancer, agenzia dell'Organizzazione Mondiale della Sanità) ed è stata riconfermata nel 2012 [9].

4.2.7 Punture di insetti

Benché infrequenti in ambito urbano, le punture di insetti fanno parte dei rischi cui possono andare incontro i lavoratori outdoor. Le punture di alcuni imenotteri (come vespe, api, calabroni) in soggetti sensibilizzati possono scatenare reazioni allergiche che possono comprendere manifestazioni locali, loco-regionali e generali (fino allo shock anafilattico). Anche soggetti non sensibilizzati possono andare incontro a disturbi in caso di punture multiple.

4.2.8 Rischio di contagio da SARS-CoV-2

Il contatto diretto con il pubblico con scambio di merci e di denaro, al momento del ritiro e di consegna, nonché la sosta ed il riposo in aree e spazi anche chiusi, con altri lavoratori anche di aziende diverse, espone il lavoratore al rischio di contagio da SARS-CoV-2. Il rischio è aggravato dalla concreta possibilità di effettuare consegne a persone positive al SARS-CoV-2 (o comunque in quarantena), senza preventiva informazione.

4.2.9 Stress lavoro-correlato

Particolare attenzione deve essere dedicata alla valutazione del rischio da stress lavoro correlato, legato a orari e condizioni di lavoro, a urgenze temporali per le consegne, a eventuali contestazioni o aggressioni verbali di clienti, a mancanza di adeguati tempi di riposo e di limiti di orario, ecc. L'organizzazione del lavoro mediante ranking o classifiche tra il personale è comunque una evidente fonte di SLC. A tal proposito si ricorda che l'art. 47 quinquies (divieto di discriminazione) della Legge 128/2019 vieta l'esclusione dalla piattaforma o le riduzioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione di una prestazione.

4.2.10 Valutazione del rischio per la gravidanza e l'allattamento

Ai sensi dell'articolo 28 comma 1 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. il datore di lavoro valuta i rischi



riguardanti le lavoratrici in gravidanza applicando quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e s.m.i..

L'attività comprende dei rischi che comportano l'astensione anticipata durante il periodo della gravidanza, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 151/01 e dell'All. A - punto O (lavoro a bordo di mezzi di comunicazione in moto). Pertanto, deve essere richiesta all'Ispettorato Territoriale del Lavoro l'interdizione dal lavoro fino al periodo di interdizione obbligatoria.

Per quanto riguarda il periodo dal quarto al settimo mese dopo il parto, il punto C dell'All. A del D.Lgs. 151/01 vieta di adibire le lavoratrici ad attività che espongono ai rischi responsabili delle malattie professionali riportate negli allegati 4 e 5 del D.P.R. 30.06.1965 n. 1124 e successive modificazioni: tra queste si ricordano in particolare le vibrazioni a corpo intero e al sistema mano-braccio, imputate nell'eziologia di varie malattie professionali "tabellate", quali Sindrome del tunnel carpale, spondilodiscoartrosi lombare ecc .

Da valutare nel post-partum, secondo le direttive europee, il rischio di esposizione a violenza/aggressioni sul lavoro che può avere conseguenze nocive da cui può essere pregiudicata la capacità di allattamento; tale rischio riguarda in particolare le lavoratrici a diretto contatto con i clienti (Direttiva quadro 89/391/CEE).

Si ricorda, inoltre, che è vietato adibire le donne al lavoro dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 53 del D.Lgs. 151/01 e s.m.i.).

Le lavoratrici devono essere informate sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

4.2.11 Lavoro minorile

Il nostro ordinamento dedica particolare tutela al lavoro dei minori e molteplici sono gli adempimenti che sorgono in capo al datore di lavoro nel caso di instaurazione di un rapporto di lavoro con un minore, previsti dalla legge 17 ottobre 1967, n. 977, come modificata principalmente dal D.Lgs. 345/99. In premessa, va operata una distinzione tra i bambini, minori che non hanno ancora compiuto i 15 anni di età o che sono ancora soggetti all'obbligo scolastico, e gli adolescenti, minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni e che non sono più soggetti all'obbligo scolastico; l'art. 3 della L. 977/67, come sostituito dall'art. 5 del D.Lgs. 345/99 stabilisce che l'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata nel momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti.

Con l'articolo 1, comma 622, della L. n.27 dicembre 2006, n. 296, l'età per l'accesso al lavoro è stata elevata da quindici a sedici anni conseguentemente all'innalzamento dell'obbligo di istruzione disposto a decorrere dall'anno scolastico 2007/2008.

Vige il principio in forza del quale l'età minima di ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico.

Pertanto, nel presente paragrafo laddove si parla di minori si fa riferimento esclusivamente agli adolescenti.

Valutazione dei rischi specifica per i minori

Il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro e a ogni modifica rilevante delle condizioni di lavoro, effettua la valutazione dei rischi di cui all'art. 28 D.Lgs. 81/08 comma 1, con particolare riguardo a:



- a) Sviluppo non ancora completo, mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età;
- b) Attrezzature e sistemazione del luogo e del posto di lavoro;
- c) Natura, grado e durata di esposizione agli agenti chimici, biologici e fisici;
- d) Movimentazione manuale dei carichi;
- e) Sistemazione, scelta, utilizzazione e manipolazione delle attrezzature di lavoro, specificatamente di agenti, macchine, apparecchi, strumenti;
- f) Pianificazione dei processi di lavoro e dello svolgimento del lavoro e della loro interazione sull'organizzazione generale del lavoro;
- g) Situazione della formazione e dell'informazione dei minori.

Nei riguardi dei minori, le informazioni di cui all'art.36 del D.Lgs. 81/08 sono fornite anche ai titolari della potestà genitoriale.

Visita medica preassuntiva

I minori possono essere ammessi al lavoro purché siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti a seguito di visita medica; l'idoneità dei minori all'attività lavorativa cui sono addetti deve essere accertata mediante visite periodiche da effettuare ad intervalli non superiori ad un anno¹⁰.

Il giudizio su idoneità o inidoneità parziale o temporanea o totale del minore deve essere comunicato per iscritto al datore di lavoro, al lavoratore e ai titolari della potestà genitoriale e questi ultimi hanno facoltà di richiedere copia della documentazione sanitaria.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro dei minori non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali e non può durare senza interruzioni più di 4 ore e mezza, qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di un'ora almeno.

Ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive; in deroga a tale obbligo, la norma prevede che ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.

Infine, è previsto il divieto di lavoro notturno, laddove con il termine notte si intende un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

Mansioni

Con specifico riferimento all'attività svolta dai riders, il datore di lavoro deve tener conto che i minori non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di quattro ore durante la giornata, compresi i ritorni a vuoto.

¹⁰ Corte di Cassazione sentenza n. 5811 del 15.12.2015 e Sentenza n. 51907 del 06 dicembre 2016.



Regione Toscana



Inoltre, l'allegato I al D.Lgs. 345/99, come modificato dal D.Lgs. 262/2000, contiene l'elenco di lavori vietati ai minori.



5. Misure di prevenzione e protezione

5.1 Manutenzione del mezzo

La manutenzione dei mezzi utilizzati per lo svolgimento dell'attività è fondamentale al fine di ridurre i rischi per la salute e la sicurezza degli operatori.

5.1.2 *Velocipedi a due ruote a propulsione muscolare o assistita*

Qualora il veicolo sia dato in dotazione dal Committente / Datore di lavoro, la rispondenza alle previsioni dell'articolo 50 del Codice della Strada e succ., nonché la relativa manutenzione resterà in capo allo stesso datore di lavoro. La relativa periodicità e le modalità di espletamento deriveranno dalla Valutazione del Rischio e dalla relativa organizzazione propria del Datore di Lavoro.

Qualora il veicolo sia fornito dall'operatore, la rispondenza alle previsioni dell'articolo 50 del Codice della Strada e succ. resterà in capo al lavoratore, sulla base di procedure aziendali che comunque devono essere elaborate e attuate. Tali procedure dovranno prevedere idonei intervalli di manutenzione, nonché le modalità di verifica. Si consiglia una cadenza proporzionata all'utilizzo effettivo del mezzo e comunque non inferiore ad un anno.

La manutenzione minima di tale categoria di veicoli comprende la garanzia di piena efficienza e l'integrità delle seguenti parti:

- impianto frenante anteriore e posteriore;
- impianto di illuminazione anteriore e posteriore;
- inserti catarifrangenti o ad alta visibilità;
- ruote e pneumatici;
- supporto per smartphone o tablet solidale al mezzo;
- avvisatore acustico (campanello, clacson, ecc.);
- sellino e manubrio.

5.1.3 *Ciclomotori, motocicli a due o tre ruote (e altri veicoli)*

Gli interventi manutentivi e la relativa periodicità sono codificati dalle vigenti previsioni di legge, in merito agli obblighi per la circolazione su strada.

Qualora il veicolo sia dato in dotazione dal Committente / Datore di lavoro, la rispondenza e la relativa manutenzione resterà in capo allo stesso datore di lavoro.

Qualora il veicolo sia fornito direttamente dall'operatore, la rispondenza e la relativa manutenzione resterà in capo allo stesso operatore, sulla base di procedure aziendali che comunque devono essere elaborate e attuate.

5.2 Dotazioni minime

5.2.1 *Supporto smartphone o tablet solidale al mezzo*

L'esigenza di consultare smartphone o tablet durante il servizio, sia per la navigazione nel traffico che per la consultazione della piattaforma, richiede la presenza di un supporto solidale al mezzo, anche impermeabile, per una facile lettura e consultazione. Il posizionamento non dovrà



comportare distrazione o perdita visiva della strada, durante l'utilizzo.

5.2.2 Kit riparazione gomme

L'utilizzo di mezzi a due ruote nel traffico urbano consiglia la disponibilità di strumenti per una rapida riparazione in caso di foratura degli pneumatici. Gli attuali kit in commercio consentono molteplici scelte, a seconda della tipologia di mezzo e delle esigenze del conducente.

5.2.3 Dispositivi di equipaggiamento dei velocipedi.

Come previsto dal Codice della Strada, i velocipedi devono essere muniti di:

- a) un dispositivo per la frenatura indipendente per ciascun asse e che agisca in maniera pronta ed efficace sulle rispettive ruote;
- b) un campanello per le segnalazioni acustiche;
- c) luci bianche o gialle anteriormente per le segnalazioni visive, luci rosse e catadiottri rossi posteriormente; inoltre, sui pedali devono essere applicati catadiottri gialli ed analoghi dispositivi devono essere applicati sui lati del velocipede.

5.3 D.P.I. e Vestiario

Si ricorda che, oltre a rispettare quanto indicato dal D.Lgs. 17/2019 ("Adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento UE n. 2016/425 del Parlamento europeo e del Consiglio") [10], i D.P.I. forniti ai lavoratori, ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i, devono avere le seguenti caratteristiche generali:

- Essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore
- Essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro
- Tenere conto delle esigenze ergonomiche, antropometriche e di salute del lavoratore
- Poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità.

Qualora tali caratteristiche non siano tutte soddisfatte, il D.P.I. dovrà essere sostituito.

Gli indumenti di lavoro, sebbene usualmente non costituiscano D.P.I., acquistano tale caratteristica nel momento in cui proteggono *"contro uno o più rischi suscettibili di minacciare la sicurezza o la salute del lavoratore"*.

Ai sensi, inoltre, dell'art. 4 comma 3 lettera f) della Legge Regionale 18 del 4/5/2021, in aggiunta ai dispositivi di sicurezza, le Aziende dovranno dotare i lavoratori di *"abbigliamento tecnico consono allo svolgimento della prestazione di lavoro, considerati anche i turni di notte e le condizioni atmosferiche avverse"*.

Si ricorda che l'azienda dovrà mettere in atto una procedura operativa per la sostituzione dei D.P.I. e del vestiario quando questi non siano più integri o efficienti.

Segue un elenco indicativo e non esaustivo dei D.P.I. e del vestiario, individuati in base all'elenco dei rischi di cui ai capitoli precedenti.

5.3.1 Casco

Alla luce dei rischi legati alla circolazione stradale, per tutte le lavorazioni svolte mediante mezzi a due ruote, appare evidente la necessità di indossare un casco di protezione, idoneo all'utilizzo e adeguato alle caratteristiche antropometriche del lavoratore.

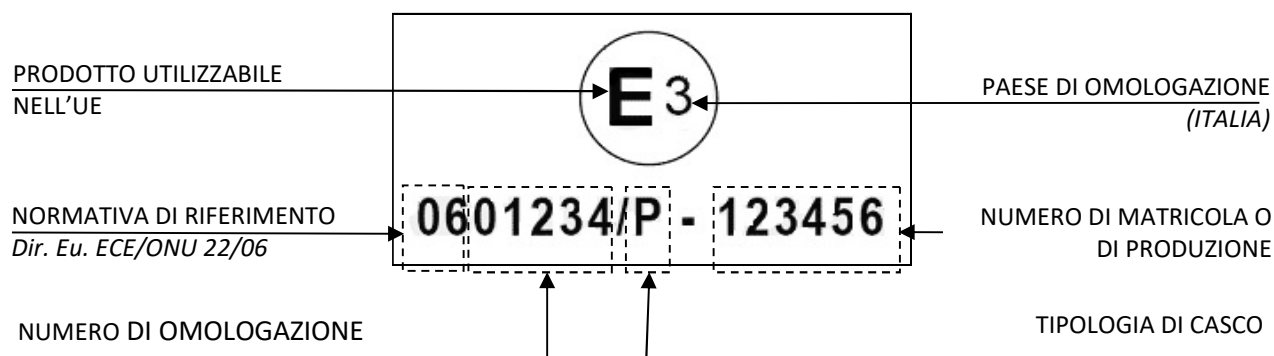
Il casco per la bicicletta deve, innanzitutto, essere omologato rispetto agli standard di sicurezza vigenti, contenuti nella UNI EN 1078:2013.

Il casco quindi deve riportare la dicitura inerente l'omologazione a tale norma e non deve



presentare segni di danneggiamenti o usura, in quanto la struttura protettiva può perdere efficacia dopo colpi severi, seppure l'involucro rimanga integro; deve, inoltre, essere fornito a ciascun lavoratore nella taglia idonea, al fine di non inficiarne l'efficacia protettiva.

Analoga attenzione deve essere rivolta ai caschi per ciclomotori e motocicli, di cui è obbligatorio l'uso ai sensi del Codice della Strada, ai sensi della omologazione ECE 22-06, in vigore da 1 gennaio 2021.



Esempio targa di omologazione del casco per motocicli e ciclomotori.

5.3.2 Indumenti alta visibilità

In quanto "lavoratori di cui è necessario percepire in tempo la presenza" (All. VIII D.Lgs. 81/08 e s.m.i.) è necessaria la fornitura di abbigliamento ad alta visibilità, i cui requisiti sono contenuti nella UNI EN ISO 20471:2017. Tale norma si articola in tre classi, in base all'area di rischio in cui opera il lavoratore e all'indice di protezione che il prodotto fornisce all'utente. La scelta della classe dipende dai requisiti di visibilità del contesto ove si lavora e, di conseguenza, dalle esigenze relative all'area delle bande riflettenti e del materiale fluorescente.

CARATTERISTICHE INDUMENTO	Classe 3	Classe 2	Classe 1
Materiale retroriflettente	0,20 m ²	0,13 m ²	0,10 m ²
Materiale di fondo	0,80 m ²	0,50 m ²	0,14 m ²
Materiale a prestazioni combinate	n.d.	n.d.	0.20 m ²

Nota: La classe degli indumenti è determinata dall'area minima di materiale visibile.

Aree minime di materiale ad alta visibilità in m²

Le caratteristiche indicate riguardano la superficie minima del materiale di fondo fluorescente e degli inserti riflettenti. Le classi fanno riferimento ai requisiti necessari a garantire un'elevata



visibilità in relazione ai limiti di velocità imposte al traffico veicolare nell'area urbana dove si opera:

- fino a 30 km/h: classe 1
- da 30 a 60 km/h: classe 2
- oltre 60 km/h: classe 3

Se non sono disponibili indumenti protettivi con le caratteristiche richieste, si devono adottare misure tecniche o organizzative per ridurre al minimo il rischio dovuto alla mancanza di visibilità. Per gli spostamenti con zaini a spalla, si dovrà utilizzare un abbigliamento tale per cui le superfici coperte non inficino le proprietà di alta visibilità fornite dai capi di abbigliamento stessi. In alternativa sarà necessario predisporre uno zaino o un copri-zaino ad alta visibilità.

5.3.3 Calzature

Si ritiene fondamentale l'utilizzo di calzature ergonomiche, per consentire la libertà dei movimenti e il corretto appoggio a terra. Si consigliano calzature prive di lacci, per evitare inciampi o incastramenti con parti del mezzo in movimento. La suola in gomma antiscivolo migliora l'aderenza anche in caso di condizioni climatiche piovose.

Nel caso di trasporto di merci pesanti gli addetti dovranno essere dotati di scarpe di protezione contro urti e impatti.

Le norme UNI EN ISO 20345:2012, EN ISO 20346:2014, UNI EN ISO 20347:2012 consentono di valutare la corretta tipologia di calzatura in funzione delle protezioni necessarie per il lavoratore.

5.3.4 Indumenti termici e impermeabili

Per il periodo invernale dovrà essere garantito il corretto abbigliamento termico. Per i mesi estivi si dovranno prevedere idonei indumenti tecnici traspiranti. In caso di pioggia improvvisa, qualora il servizio all'aperto non possa essere sospeso, la dotazione dovrà comprendere idoneo abbigliamento impermeabile, ai sensi dell'UNI EN 343- 2008.

Per la protezione dalle radiazioni ultraviolette solari, specie in estate si dovrebbero adottare indumenti il più possibile coprenti assicurando al contempo il benessere termico del lavoratore, fondamentale per prevenire il grave pericolo del colpo di calore.

5.3.5 Guanti

L'utilizzo di cicli e motocicli richiede la protezione delle mani dagli agenti atmosferici; i guanti inoltre migliorano la presa del manubrio. Eventuali inserti catarifrangenti facilitano l'utilizzo di segnali manuali per gli spostamenti notturni nel traffico urbano.

In caso di spostamento merci e confezioni abrasive o con rischio di taglio, dovranno altresì essere forniti idonei guanti di protezione dal rischio meccanico.

5.4 Misure ergonomiche

Si raccomanda l'adozione delle seguenti misure ausiliarie:

- ove possibile installare selle e manopole a maggior potere ammortizzante e dal design ergonomico;
- definire procedure per regolare le distanze tra sella/manubrio/pedane o pedali in modo da adottare la migliore postura durante il trasporto;



- controllare frequentemente la pressione degli pneumatici che influisce sulla forza necessaria alla propulsione e alla facilità di guida e controllo del mezzo;
- fornire calzature che non ostacolino la pedalata.

Se la merce viene trasportata in uno zaino occorre porre attenzione a dimensioni, peso e conformazione (ad esempio uno zaino troppo largo avrà maggiori possibilità di sbilanciare il conducente); inoltre, lo zaino dovrà essere tale da non interferire con i movimenti necessari alla guida del mezzo e tale da non essere di pregiudizio per la salute del lavoratore in caso di sinistro stradale (es. non rigido).

In generale si evidenziano i seguenti accorgimenti:

- Limitare il peso massimo del carico trasportato: se si adotta l'indicazione di non superare il 20% del peso corporeo, un uomo di 80 kg dovrà portare uno zaino del peso complessivo non superiore a 16 kg
- Scegliere zaini ergonomici, ben aderenti al tronco, il cui fondo non arrivi più in basso delle anche e che non si sviluppino eccessivamente in larghezza (per evitare sbilanciamenti e torsioni laterali)
- Gli zaini devono possedere una cintura in vita che allacciata permette di mantenere il carico aderente al corpo e scaricare parte del peso sulle anche
- Gli spallacci devono essere di larghezza adeguata e regolabili; possibilmente una cinghia di collegamento tra gli spallacci aiuta a mantenere il peso aderente al corpo
- Le maniglie per la presa dello zaino durante la fase di carico e scarico devono essere ergonomiche
- Definire procedure per il riempimento dello zaino: gli oggetti più pesanti (ad esempio le bottiglie) devono essere messi più vicini al corpo.

Se si opta per un contenitore fissato al veicolo esso dovrà essere saldamente ancorato e tale da non compromettere la visibilità, la stabilità e la libertà di guida del mezzo in ogni condizione.

Tutti i D.P.I. e le attrezzature in dotazione dei lavoratori dovranno avere caratteristiche ergonomiche e antropometriche tali da non comportare rischi aggiuntivi e garantire benessere per l'utilizzatore.

5.5 Misure organizzative

5.5.1 Pause di lavoro

La normativa europea ed interna garantiscono a tutti i lavoratori il diritto al riposo adeguato, vale a dire il diritto di disporre di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano l'organizzazione del lavoro, causino lesioni a sé stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine.

In relazione al suo svolgimento, la prestazione lavorativa fornita dai riders è simile a quella del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue, in quanto il tempo di lavoro effettivo non sempre coincide con i tempi di presenza in ragione di una significativa flessibilità di impegno dei lavoratori.



Tuttavia, tutti gli operatori devono usufruire di adeguate pause durante il lavoro per il recupero delle energie psico-fisiche e per ridurre l'eccessivo affaticamento o altri rischi correlati alla mansione e al contesto di lavoro.

Nel caso dei riders assunti con contratto di lavoro subordinato, e nel caso delle collaborazioni di cui all'art. 2 del D.Lgs 81/2015 (eterorganizzate, continuative e prevalentemente personali), la normativa di riferimento è contenuta nel D.Lgs. 66/2003, salvo diverse disposizioni contenute nei CCNL applicati dal datore di lavoro/committente.

Secondo l'art. 8 di tale decreto, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai CCNL, ai fini del recupero delle energie psico – fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo. Nelle ipotesi di cui sopra, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo, a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a 10 minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

Nel caso dei riders lavoratori autonomi occasionali, le prestazioni lavorative, pur svolte tramite piattaforme digitali, sono connotate dall'autonomia organizzativa e decisionale propria dei prestatori d'opera di cui all'art. 2222 c.c.; tuttavia anche nei loro confronti si deve raccomandare la massima attenzione al rispetto delle soste legate alla propria tutela psico – fisica, dovute per esempio alle esigenze fisiologiche, all'alleggerimento del carico di lavoro muscolare dopo lunghi spostamenti o alla necessità di proteggersi da agenti atmosferici avversi.

Ai fini della disciplina prevenzionistica, in ogni caso, resta fermo l'obbligo del datore di lavoro di analizzare la pianificazione dell'orario di lavoro all'interno dell'organizzazione e dei processi di lavoro, ai fini della valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro correlato.

5.5.2 Orario di lavoro

La normativa vigente (D.Lgs. n. 66/2003) impone il diritto di ogni lavoratore di usufruire di un riposo settimanale di durata non inferiore alle 24 ore consecutive ogni 7 giorni e di regola coincidenti con la domenica.

Ai sensi degli artt. 7 e 9 della succitata normativa, oltre al riposo settimanale, il lavoratore ha diritto ad undici ore, di norma consecutive, di astensione dal lavoro ogni ventiquattro ore.

Il lavoratore dovrà essere informato di quanto previsto dal D.Lgs. n. 66/2003 e dalla Circolare del 3 marzo 2005, n.8, anche qualora sia iscritto su più piattaforme.

5.5.3 Ranking

Ai sensi della normativa vigente (Art. 47-quinquies - Divieto di discriminazione, L. 2 novembre 2019, n. 128) è vietata l'esclusione o la riduzione delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione. Eventuali altre attribuzioni di punteggi non dovranno ledere la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati.

Il lavoratore deve essere informato in fase preassuntiva riguardo ai criteri di funzionamento e organizzazione del lavoro utilizzati dalle piattaforme digitali. È auspicabile che tali criteri siano discussi e concordati con le rappresentanze dei lavoratori.

Al fine di conformarsi con azioni concrete alle previsioni di cui all'art.47 – quinquies del D.Lgs 81/2015 è altresì auspicabile l'individuazione di misure appropriate volte alla verifica periodica



della correttezza ed accuratezza dei risultati dei sistemi algoritmici, nonché l'introduzione di strumenti di controllo per evitare usi impropri e discriminatori dei meccanismi reputazionali (es. analisi delle caratteristiche e dei profili dei mittenti dei feed-back, verifica e riscontro dei relativi contenuti, ecc.).

5.5.4 Circolazione stradale

Al fine di tutelare il rispetto del Codice della Strada e scoraggiare comportamenti difformi alle norme vigenti, le Piattaforme digitali dovranno indicare percorsi compatibili al mezzo utilizzato dal lavoratore, che rispettino i divieti e le prescrizioni di guida, indipendentemente dai tempi delle consegne.

5.5.5 Esclusione monopattini

Si ritiene che i monopattini a propulsione elettrica o muscolare non possano ritenersi attrezzature di lavoro idonee allo svolgimento delle mansioni lavorative del presente progetto. La normativa vigente¹¹ infatti, esclude la possibilità di utilizzo del monopattino per il trasporto di oggetti.

Inoltre nel rispetto del principio della "massima sicurezza tecnicamente possibile" (art. 2087 cod. civ.), si rileva che la stabilità del mezzo e del conducente é assai inferiore rispetto a qualsiasi altro veicolo a due o più ruote, e non può che essere ulteriormente compromessa dal fattore di sbilanciamento rappresentato dal voluminoso zaino che generalmente i riders hanno in dotazione, con ulteriore aumento del rischio in presenza di percorsi stradali sconnessi, di ostacoli o dislivelli.

Per i motivi sopra menzionati si ritiene che il rischio nella conduzione di monopattini sia inconciliabile con le misure preventive e protettive previste nel presente progetto.

5.6 Misure di emergenza e Primo Soccorso

Considerata la tipologia di lavoro, che prevede una attività essenzialmente in solitaria, è opportuno il richiamo a quanto citato all'articolo 2, comma 5, del D.M. 388/2003 relativo alla fornitura di un pacchetto di medicazione come disposto nell'allegato 2 del medesimo D.M. ed un mezzo di comunicazione idoneo per raccordarsi con l'azienda al fine di attivare i soccorsi sanitari o la richiesta di forze dell'ordine.

Il pacchetto di medicazione deve essere integrato, con l'ausilio del medico competente, sulla base dei rischi presenti nei luoghi di lavoro ovvero adattato alla particolare attività svolta dai lavoratori mediante piattaforme digitali.

Considerato che tutti i lavoratori organizzati mediante piattaforme digitali sono dotati per definizione di strumenti di comunicazione portatili (tablet, smartphone ecc.) si raccomanda l'utilizzo di app dedicate alla richiesta di soccorso quando necessario.

5.7 Protocollo di sorveglianza sanitaria

Fermo restando che il medico competente è tenuto a redigere il protocollo di sorveglianza sanitaria (PSS) alla luce delle risultanze della Valutazione del Rischio aziendale, a cui partecipa, e della normativa vigente nonché delle più attuali conoscenze scientifiche, si forniscono di seguito alcune

¹¹ L'art 33 bis comma 2 del D.L. 162 del 30 dicembre 2019, come convertito dalla Legge 8 del 28 febbraio 2020, che modifica il comma 75 dell'art. 1 della Legge 160 del 27 dicembre 2019.



indicazioni di minima sugli accertamenti sanitari da effettuare per questa tipologia di lavoratori, indipendentemente dal mezzo utilizzato¹².

- Visita medica, con anamnesi completa ed esame obiettivo generale e mirato al rachide, eventuali questionari, ecc.
- ECG basale in visita preventiva/preassuntiva

Per i conducenti di veicoli a propulsione muscolare, può essere presa in considerazione l'effettuazione di ECG da sforzo e di una spirometria basale, da valutare anche alla luce del rischio da esposizione a polveri.

La periodicità della visita e degli esami integrativi andrà stabilita in base alla valutazione dei rischi, alle ore lavorate, all'età dei lavoratori.

Nel caso di azienda che assume un lavoratore che ha già un giudizio di idoneità in corso di validità per la stessa mansione del medesimo settore, il lavoratore può mettere a disposizione la documentazione relativa agli accertamenti integrativi al medico competente della nuova azienda per semplificare gli adempimenti obbligatori.

Resta intesa la necessità di ricorrere ad accertamenti integrativi o modulare diversamente il protocollo ove richiesto dalle condizioni di salute del lavoratore.

5.8 Informazione e Formazione

5.8.1 Informazione

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., nonché alla luce delle peculiarità dell'attività in esame, dovrà essere fornita a tutti i lavoratori l'informazione preventiva sul rapporto di lavoro e sui rischi connessi alla mansione, con particolare attenzione a:

- le identità delle parti del rapporto di lavoro, la qualificazione giuridica e la durata dello stesso;
- l'ambito territoriale entro il quale il rider è chiamato a svolgere la prestazione;
- gli strumenti mezzi attrezzature di lavoro e D.P.I. eventualmente assegnati e loro corretto utilizzo;
- i criteri di funzionamento e organizzazione del lavoro utilizzati dalle piattaforme digitali;
- i rischi specifici, misure di prevenzione e protezione e procedure adottate dal datore di lavoro.

5.8.2 Formazione

Ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. i lavoratori devono ricevere la formazione sui rischi e le misure di prevenzione ed effettuare un percorso di formazione seguendo le indicazioni contenute nell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, sia per quanto riguarda gli aspetti formali (individuazione del responsabile del progetto formativo, tenuta di un registro di presenza ecc.), sia per quanto riguarda l'articolazione dei contenuti e della durata.

La formazione generale, uguale per tutti i settori di attività e della durata di 4 ore, prende in esame i concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza.

Come noto, la parte specifica ha una durata minima legata alla classificazione dell'ATECO del settore di appartenenza, riportata in allegato all'Accordo di cui sopra: considerato che i riders si

¹² In ottica di maggior tutela e di praticità al fine di non generare la necessità di visite di cambio mansione in caso di cambio di mezzo.



collocano nel settore Logistica, classificato tra gli ATECO a rischio “Medio”, la durata della parte specifica dovrà essere almeno di 8 ore.

Tra gli argomenti specifici sono di particolare interesse per i lavoratori in questione:

- Rischio infortunistico con particolare riferimento al mezzo di trasporto ed ai carichi trasportati, nonché ai rischi esterni (investimenti, aggressioni) ed al rischio Covid¹³
- Attrezzature di lavoro (mezzi di trasporto utilizzati, contenitori)
- Agenti fisici (rumore, vibrazioni, microclima, radiazioni solari, ecc.)
- Polveri e inquinanti atmosferici
- Rischio da sovraccarico biomeccanico rachide, arti superiori, posture incongrue e misure ergonomiche per la loro riduzione
- Procedure per le emergenze e Primo soccorso
- Stress lavoro-correlato
- Tipologia di D.P.I. e relativo utilizzo.

Nella trattazione dei rischi infortunistici sarà opportuno riservare una attenzione particolare a:

1. sicurezza della circolazione stradale, più precisamente:
 - normativa del Codice della Strada applicabile a biciclette, ciclomotori, motocicli;
 - segnaletica stradale;
 - mappe della propria città e adozione ove possibile di percorsi a minore rischio (basso traffico veicolare, piste ciclabili ove presenti, dislivelli ecc.);
2. corretta manutenzione del mezzo;
3. indicazioni comportamentali in caso di incidente stradale, compresi brevi cenni di primo soccorso; indicazioni di comportamento in caso di aggressione (sia a scopo di rapina che non) e di conflitto con l’utenza;
4. rischio di contagio da SARS-CoV-2 e modalità di protezione: dispositivi di protezione (mascherine, gel igienizzanti), consegna “senza contatto” e comportamenti corretti.

Si ritiene altresì necessario fornire cenni di igiene e sicurezza alimentare, con particolare attenzione alla gestione e mantenimento delle condizioni di igiene e sicurezza durante le fasi di trasporto e consegna degli alimenti (comprese le istruzioni per la pulizia periodica degli zaini), nel rispetto della normativa vigente.

Va ricordato che, come previsto dall’Accordo Stato-Regioni, nei confronti dei lavoratori stranieri previa verifica di una adeguata conoscenza della lingua veicolare, dovrà essere assicurata la presenza di un mediatore culturale/traduttore (o in caso di formazione in FAD, l’uso di materiale registrato nelle varie lingue di interesse).

Resta inteso che, come già di prassi e nel rispetto nell’accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, la formazione non dovrà essere ripetuta dall’azienda che assume un lavoratore già formato per quella mansione specifica da parte di altra azienda, fatto salvo l’obbligo di aggiornamento alle scadenze previste.

¹³ Pur trattandosi di malattia il contagio da SARS-Cov2 viene considerato un infortunio.



6. Ulteriori azioni

Nel presente capitolo si propongono azioni, misure ed interventi che possono mitigare i rischi analizzati nel documento e migliorare la sicurezza ed il benessere dei lavoratori organizzati mediante piattaforma digitale, da attuare, se ve ne saranno le condizioni, attraverso sinergie tra Enti pubblici e privati, figure datoriali e sindacali.

6.1 Registrazione su portale Regionale

Lo sforzo di raccogliere dati relativi all'inquadramento e all'analisi del contesto dei lavoratori organizzati mediante piattaforme digitali, nonché l'esigenza di individuare ruoli e compiti delle parti che intervengono nei diversi rapporti di lavoro, ha fatto emergere numerose criticità, attualmente difficili da superare. Nello specifico:

- Assenza di esclusività del rapporto di lavoro: le attuali piattaforme digitali per lo più non richiedono rapporti esclusivi con i propri operatori, liberi di iscriversi in contemporanea anche con più piattaforme. Tale circostanza non consente di comprendere l'effettiva numerosità dei soggetti interessati e di chi svolga in ogni determinato momento il ruolo di committente /datore.
- Formule a "cottimo" (vietate dagli artt. 47 quater c. 2 e 47 quinquies della L. 2 novembre 2019 n.128, ma tuttora praticate), "ranking" e altri aspetti dell'organizzazione del lavoro mediante piattaforme digitali possono costringere il lavoratore ad operare anche in caso di infortuni o malattia (con conseguente impossibilità di conoscere l'effettivo dato infortunistico presso le banche dati nazionali).
- Assenza di categorie ATECO specifiche: sebbene sia prevista l'iscrizione INAIL dall'anno 2020, i lavoratori organizzati mediante piattaforme digitali rientrano nei profili di categorie professionali ampie, non specifiche e spesso assimilate all'intero campo della logistica.
- Eterogeneità dei lavoratori: i molteplici profili che possono rientrare nei contratti flessibili di lavoro, nonché l'eterogeneità di mezzi e delle attrezzature utilizzate per lo svolgimento delle mansioni, non consentono di raccogliere casistiche tipiche della categoria.
- Sedi di lavoro non definite: le piattaforme digitali operano su tutto il territorio nazionale, a volte in più stati europei, con conseguenti difficoltà a stabilire dove venga svolto il lavoro e da chi.

Per quanto sopra, sarebbe auspicabile l'attivazione di un sistema informativo di registrazione e rilevazione dei soggetti che operano mediante un'organizzazione del lavoro con piattaforme digitali, attraverso la realizzazione di un'app dedicata o un portale regionale dedicato¹⁴, che darebbe accesso ai servizi descritti successivamente (piattaforma di formazione, servizi di manutenzione, ecc..). Si ipotizza la registrazione dei seguenti dati principali:

- 1) Ragione Sociale della/e Azienda/e per cui si opera mediante piattaforma digitale;
- 2) Dati anagrafici e identificativi del lavoratore;
- 3) Mezzo utilizzato per lo svolgimento della mansione e relativa manutenzione;
- 4) Formazione ricevuta;
- 5) Giudizio di Idoneità alla mansione specifica.

Gli aspetti di cui ai punti 3, 4 e 5, in caso di non esclusività del rapporto di lavoro, saranno riferiti alla prima iscrizione del lavoratore, senza obbligo di ripetizione o diversificazione.

¹⁴ Senza confliggere con quanto previsto dal D.L. 152/2021, come convertito dalla Legge 233/2021 riguardo agli obblighi di comunicazione dei rapporti di lavoro intermediati da piattaforma digitale.



6.2 Piattaforma per la formazione dei Lavoratori

La flessibilità dei contratti, il rapido turnover, l'eterogeneità linguistica dei lavoratori organizzati mediante piattaforme digitali, richiedono modalità di formazione agili e facilmente fruibili.

L'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 consente l'apprendimento mediante sistemi e-learning per la formazione generale dei lavoratori e per la formazione dei dirigenti, nonché per la formazione specifica in caso di progetti sperimentali approvati dalle Regioni.

L'attivazione di una piattaforma multilingue, dedicata ai lavoratori e ai dirigenti registrati sul portale regionale, consentirebbe di poter effettuare la formazione secondo i contenuti minimi descritti al capitolo 5.7 in maniera immediata, efficace e con un costo contenuto.

6.3 Rete di officine convenzionata con Regione Toscana

La tutela dei lavoratori organizzati mediante piattaforme digitali richiede in primo luogo particolare attenzione alla manutenzione dei mezzi, specialmente per le biciclette. Sebbene, infatti, i veicoli a motore prevedano per legge interventi periodici di manutenzione e revisione, non esistono analoghe previsioni in merito alla gestione delle biciclette molto diffuse nel contesto in esame, per cui si ritiene opportuno un intervento di incentivazione e supporto alla corretta manutenzione.

Si propone, quindi, lo sviluppo di una rete, organizzata presso i principali centri urbani, di officine convenzionate con la Regione Toscana e con i singoli datori di lavoro (qualora non prevedano proprie officine dedicate), ove poter effettuare interventi manutentivi convenzionati e registrati. Il tutto a favore dei lavoratori che utilizzano un proprio mezzo a due ruote, iscritti correttamente nel portale di cui al punto 6.1.

6.4 Aree di attesa e riposo

Un altro importante punto delle misure di prevenzione e protezione da applicare, è rappresentato dalla possibilità di rispettare adeguate pause durante il lavoro – specie in caso di condizioni meteorologiche particolarmente sfavorevoli, orari di lavoro prolungato ecc..

Si propone che vengano predisposte aree di attesa e ricovero temporaneo, per le soste ed il riposo durante la giornata lavorativa. Tali aree attrezzate e protette saranno preventivamente progettate ed individuate dalla Regione e dai Comuni, convenzionate con i singoli datori di lavoro, al fine di offrire ai lavoratori spazi sicuri e protetti per un adeguato riposo, nonché evitare soste precarie ed improvvisate nel cuore dei centri urbani. Tali aree dovrebbero essere coperte, dotate di sedute ergonomiche e di sistema di sicurezza per proteggere da furti o aggressioni, con particolare attenzione al rispetto della normativa anti contagio.

Se possibile dovrebbero essere dotate di punti di ristoro e servizi igienici, da dedicare al personale iscritto al portale di cui al punto 6.1.

6.5 Attivazione soccorso

Un ulteriore elemento importante per la tutela dei lavoratori organizzati mediante piattaforme digitali è rappresentato dalla progettazione di un servizio di soccorso ed emergenza. Alla registrazione al portale di cui al punto 6.1 si potrebbe associare l'attivazione di un sistema di



chiamata rapida di soccorso in caso di sinistro o aggressione. Tramite un sistema di geo localizzazione, combinato ai dati personali del lavoratore già archiviati e alle singole piattaforme di delivery, sarà possibile attivare in modo semplice e rapido l'intervento dei mezzi di pubblico soccorso.

6.6 Questionario stress lavoro correlato

La proposta prende spunto da un recente studio israeliano [11] che ha esaminato i fattori organizzativi, occupazionali e personali riguardanti le condizioni di lavoro dei corrieri, evidenziando come condizioni di malessere collegate a stress per orari di lavoro non definiti, turni notturni, pesi degli zaini eccessivi, influiscano sulla conduzione dei mezzi e sulla relativa sicurezza. Sulla falsariga di tale lavoro si è pensato di predisporre un sondaggio online, tramite un questionario che analizzi il comportamento sulla strada, gli infortuni, gli incidenti, la percezione e il rispetto delle normative di sicurezza, con particolare attenzione al rispetto del Codice della Strada. Il questionario potrà essere accessibile dal portale regionale di cui al punto 6.1 o direttamente dalle piattaforme digitali e potrà fornire dati e informazioni da utilizzare sia per la valutazione dello stress lavoro correlato, sia per ulteriori aspetti organizzativi e occupazionali (formazione e informazione dei lavoratori, gradimento della mansione, nozioni di sicurezza, ecc.).

6.7 Quaderno informativo

Al fine di migliorare la consapevolezza dei rischi e delle misure preventive e protettive in materia di sicurezza, nonché con l'intento di diffondere le basi per una cultura di prevenzione, si prevede la collaborazione con INAIL per la realizzazione di un quaderno informativo, redatto in un linguaggio semplice e ricco di illustrazioni, facilmente fruibile e di rapida comprensione.

Gli argomenti che si vogliono affrontare sono:

- principali rischi legati alla mansione e relative misure preventive e protettive;
- D.P.I., vestiario, attrezzature, mezzi di lavoro e relative misure per il corretto utilizzo e la manutenzione;
- ergonomia di mezzi ed attrezzature;
- norme comportamentali per un corretto svolgimento dell'attività in sicurezza;
- principi fondamentali del Codice della Strada;
- norme e principi generali di carattere etico e giuslavorativo.

Il quaderno informativo potrà essere sviluppato sia su supporto cartaceo, da diffondere presso le strutture che usufruiscono dei servizi delle piattaforme, sia su supporto digitale, accessibile presso i principali portali regionali e istituzionali degli Enti che partecipano al progetto.



7. Prime indicazioni per le modalità di vigilanza

Le modalità di effettuazione della vigilanza da parte degli Enti competenti dovranno basarsi sui seguenti principi generali:

- I datori di lavoro-committenti dei lavoratori organizzati, con qualsiasi forma contrattuale, mediante piattaforme digitali, sono debitori di tutte le tutele antinfortunistiche previste dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i. nei confronti del lavoratore subordinato;
- I rischi individuati nel presente documento sono da considerarsi come base minima su cui dovrà essere effettuata la Valutazione dei Rischi di cui dare conto nel DVR.

Seguono alcune indicazioni per le verifiche da effettuare nei confronti dei datori di lavoro-committenti:

1. Presenza del Documento di valutazione dei Rischi ai sensi degli artt. 17 e 29 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., con individuazione delle figure preposte alla sicurezza, ruoli e compiti
2. Adeguatezza e completezza del DVR, che dovrà tener conto di tutti i rischi riportati nel presente documento tecnico e di eventuali ulteriori valutazioni, ai sensi dell'art.28 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
3. Attuazione delle misure di mitigazione dei rischi individuate all'interno del DVR, ai sensi dell'art.28 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
4. Nomina del medico competente e redazione del Protocollo di sorveglianza sanitaria alla luce della valutazione dei rischi; attivazione della Sorveglianza Sanitaria ai sensi dell'art.41 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
5. Effettuazione della formazione, informazione e addestramento di tutti i lavoratori, ai sensi degli artt.18 e 37 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
6. Fornitura dei corretti D.P.I. alla luce della valutazione dei rischi, del vestiario e delle attrezzature idonee allo svolgimento della mansione, ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
7. Redazione e attuazione delle procedure di verifica e controllo della corretta manutenzione dei mezzi e delle attrezzature a disposizione dei lavoratori, ai sensi dell'art. 71 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Il richiamo al rispetto del Codice della Strada sarà basilare per la tutela e la sicurezza di tutti i lavoratori operanti su strada.



8. Promozione dell'istituzione del Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori

Il Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori (RLS) nell'ordinamento previsto dal legislatore a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, ricopre un ruolo fondamentale ed infungibile, tanto che l'art. 4 comma g) della Legge Regionale 18 del 4/5/2021 ne promuove l'istituzione a prescindere dalla tipologia del contratto di lavoro sottoscritto, come anche previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento del settore Logistica, Trasporto merci e Spedizioni.

Ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. *“il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo”*.

“In ogni caso il numero minimo degli RLS è il seguente:

- a) *un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;*
- b) *tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;*
- c) *sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva”*.

In particolare, ad esempio, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore Logistica, Trasporto merci e Spedizioni, all'art. 23, in aggiunta a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i., prevede la possibilità di *“clausole più favorevoli dei contratti aziendali, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda”*.

Considerata la peculiarità dell'attività lavorativa, la vastità e l'eterogeneità del territorio in cui operano le piattaforme digitali, nonché la variabilità del numero dei lavoratori organizzati dalle Aziende, si ritiene possibile ed auspicabile la nomina di RLS aziendali su base comunale o provinciale (o comunque su aree territoriali omogenee), in funzione dei singoli contesti urbani e delle relative diverse caratteristiche di rischio, mantenendo in ogni caso un livello di prossimità atto a garantire l'efficacia del proprio ruolo.



9. Progetti di studio ed approfondimento

L'analisi dei rischi a cui possono essere esposti i lavoratori operanti mediante velocipedi hanno evidenziato l'esistenza di spazi per approfondimenti (in alcuni, casi di vere e proprie lacune conoscitive), in particolare sui rischi da stress termico in estate per lavoratori che trasportano merci in contesti urbani, a mezzo di biciclette, sull'entità delle vibrazioni a corpo intero e mano-braccia trasmesse rispettivamente dal sellino e dal manubrio, e sull'entità del sovraccarico su schiena e spalle determinato dai voluminosi zaini portati durante i tragitti in bicicletta.

Si prospetta pertanto la realizzazione di indagini, in collaborazione con il Laboratorio di Sanità Pubblica di Siena, specializzato nello studio dei fattori di rischio fisici, con INAIL, con EPM di Milano e con i PISLL delle principali città toscane, su campioni di lavoratori per tentare una prima ricognizione di questi aspetti.

- 1) Per quanto riguarda il rischio da stress termico, l'indagine potrebbe essere effettuata collegandosi al progetto WORKCLIMATE¹⁵, coordinato dal CNR e l'INAIL, con la partecipazione anche del Laboratorio di Sanità Pubblica di Siena, chiedendo di inserire questa categoria di lavoratori tra quelle oggetto di studio (es. lavoratori nel settore dell'agricoltura [12]). Le misure sul campo saranno effettuate nel corso dell'estate 2022, possibilmente in alcune giornate in cui saranno previste condizioni di caldo particolarmente stressanti e potenzialmente critiche per i lavoratori, con le metodiche previste dal progetto WORKCLIMATE che comprenderanno l'applicazione di un cardio-frequenzimetro al polso del lavoratore, l'utilizzo di centraline microclimatiche per il calcolo del WBGT e per la misurazione delle effettive condizioni climatiche (temperatura, umidità, ventilazione) presenti, la correlazione dei dati rilevati ai parametri corporei dei lavoratori.
- 2) Le vibrazioni a corpo intero (WBV) e mano-braccio (HAV) sono state rilevate negli studi riportati nel Portale Agenti Fisici per quanto riguarda i motocicli, tenendo conto dei fattori modulanti (fondo stradale, ammortizzazione e manutenzione del veicolo ecc.) e del tempo di esposizione. Pochi studi del genere sono stati effettuati sulle biciclette. Sarebbe pertanto estremamente utile ed interessante, anche per colmare una lacuna conoscitiva, effettuare delle misure su soggetti che per lavoro trasportano carichi, generalmente sulle spalle, conducendo biciclette in ambito urbano. Si ritiene i risultati di uno studio di questo tipo potranno essere utili alla Valutazione dei Rischi e alla eventuale adozione di misure di prevenzione.
- 3) Pochi lavori finora hanno studiato l'effetto sul rachide ed il cingolo scapolare del trasporto di zaini, e nessuno (per quanto si è riusciti a reperire) in relazione al trasporto di uno zaino voluminoso durante la conduzione di un velocipede. Si può esplorare se sia possibile, in collaborazione con INAIL ed i ricercatori dell'EPM di Milano, disegnare una indagine sperimentale in materia.

¹⁵ www.workclimate.it



Regione Toscana



Gli studi di cui sopra dovrebbero svolgersi approssimativamente nel periodo primavera-estate 2022 e concludersi in autunno.



Bibliografia

1. INPS (2018). XVII Rapporto annuale. Relazione tecnica, Istituto Nazionale Previdenza Sociale.
2. Giorgiantonio C., Rizzica L.. 2018. Il lavoro nella gig economy. Evidenze dal mercato del food delivery in Italia. Questioni di Economia e finanza (Occasional Papers). Banca d'Italia, n. 472- dicembre 2018.
3. Regione Toscana – DGRT n. 946 del 13 settembre 2021- Protocollo d’Intesa di cui all’allegato A: Linee Guida della Regione Toscana per: la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori delle piattaforme digitali per la consegna del cibo a domicilio e per una corretta applicazione contrattuale (Riders Ciclo-fattorini).
4. Commissione Europea – 9 dicembre 2021 – Proposta di direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio per migliorare e regolamentare le condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.
5. Burström L., Nilsson T., Wahlström J.. 2015. Whole-body vibration and the risk of low back pain and sciatica: a systematic review and meta-analysis. *Int Arch Occup Environ Health*; 88:403-418.
6. Albera R., Bin I., Cena M., Dagna F., Giordano P., Sammartano A.. 2011. Gli effetti extra-uditivi del rumore. *G Ital Med Lav Erg*; 33:3, 345-347.
7. Hansraj K.K., Hansraj J.A., Griffin-Hansraj M.D., Kiernan J., Subesan N., Firtat B., Elsis A.. 2018. Backpack Forces on the Spine. *Surgical Technology Int* 33:361-365.
8. Mackie H.W., Stevenson J.M., Reid S.A., Legg S.J.. 2005. The effect of simulated school load carriage configurations on shoulder strap tension forces and shoulder interface pressure. *Applied ergonomics*; 36:199-206.
9. International Agency for Research on Cancer, IARC Monographs on the Evaluation of Carcinogenic Risks to Humans. Radiation A review of human carcinogens. Volume 100D. Lyon, 2012. Disponibile all’indirizzo: <https://publications.iarc.fr/121>
10. Parlamento Europeo e Consiglio Europeo - 9 marzo 2016 - Regolamento n. 425/2016.
11. Laliv E., Nitzan R.H., Rana D., Asher P.. 2021. Couriers’ safety and health risks before and during the COVID-19 pandemic. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01795-8>
12. Masanotti G., Bartalini M., Fattorini A., Cerrano A., Messeri A., et al. 2019. Work in Harsh Hot Environment: Risk Evaluation on Thermal Stress in a Farm during Green Pruning Activity. *Biomed J Sci & Tech Res* . 16(3)-2019. BJSTR. MS.ID.002865.



ALLEGATO 1: Schede analisi rischi

SCHEDA N.1	Perdita di controllo del mezzo con cadute, urti, colpi, impatti, investimenti
Fase lavorativa interessata	Trasporto di beni, cibi o bevande dal punto di ritiro al punto di consegna, mediante mezzo a due ruote. La fase lavorativa comprende gli spostamenti per raggiungere il punto di ritiro dal luogo di accettazione dell'incarico.
Mezzo di lavoro	Veicolo a 2 ruote a propulsione muscolare o pedalata assistita o a motore
Rischi trasferibili all'esterno	Coinvolgimento di altri veicoli o pedoni circolanti su strada pubblica o privata.
Fattori che influiscono sul rischio e strumenti di valutazione del rischio	<ul style="list-style-type: none"> - Fattori legati al traffico veicolare (elevata intensità, disorganizzazione dei percorsi cittadini, rotonde o incroci ecc.) - Mancata conoscenza / rispetto del codice della strada, della segnaletica ecc., anche per insufficiente conoscenza della lingua italiana; - Scarsa illuminazione: spostamenti serali o notturni, in sottopassi - Fondo stradale sconnesso, ripido o scivoloso particolarmente in presenza di pioggia, ghiaccio, neve o grandine - Raffiche di vento - Utilizzo di zaini, borse o contenitori non bilanciati con i rischi correlati alla stabilità del carico e della conduzione del mezzo - Disattenzione del conducente favorita dall'esigenza di consultare lo schermo digitale
Misure di prevenzione e protezione	<ul style="list-style-type: none"> - Individuare percorsi che evitino aree pedonali - Individuare, per quanto possibile, percorsi ciclabili; - Individuare percorsi che evitino aree ad elevato traffico veicolare; - Garantire la corretta manutenzione del mezzo, con particolare attenzione all'integrità di: <ul style="list-style-type: none"> - impianto frenante anteriore e posteriore; - impianto di illuminazione anteriore e posteriore; - inserti catarifrangenti o alta visibilità; - ruote e pneumatici; - sellino e manubrio. - Sospensione dell'attività in caso di condizioni meteorologiche estreme - Incentivazione dell'utilizzo di App dedicate alla richiesta di soccorso
D.P.I. e attrezzature ausiliarie	<ul style="list-style-type: none"> - caschetto (per velocipedi); - idonee calzature - sella ergonomica - dotazioni da Codice della Strada - indumenti o accessori ad alta visibilità, idonei anche per la stagione estiva (ad esempio gilet) - indumenti invernali o impermeabili per condizioni meteorologiche avverse, - supporto per smartphone o tablet solidale al mezzo.



	<ul style="list-style-type: none">- Kit di emergenza per piccole riparazioni del mezzo- pacchetto di medicazione
Formazione	Codice della Strada; Norme comportamentali.
Sorveglianza sanitaria	Non prevista per questa tipologia di rischio



SCHEDA N.2	Vibrazioni
Fase lavorativa interessata	Trasporto di beni, cibi o bevande dal punto di ritiro al punto di consegna, mediante mezzo a due ruote. La fase lavorativa comprende gli spostamenti per raggiungere il punto di ritiro dal luogo di accettazione dell'incarico.
Mezzo di lavoro	Veicolo a 2 ruote a propulsione muscolare o pedalata assistita o a motore
Rischi trasferibili all'esterno	
Fattori che influiscono sul rischio e strumenti di valutazione del rischio	<ul style="list-style-type: none">- assenza di adeguati sistemi di ammortizzazione;- fondo stradale sconnesso;- velocità sostenuta su buche e fondo stradale sconnesso <p>La valutazione di tale rischio può essere effettuata anche attraverso il ricorso al Portale Agenti Fisici tenendo conto dei fattori modulanti (fondo stradale, ammortizzazione e manutenzione del veicolo ecc.) e del tempo di esposizione. In genere dalle banche dati (www.portaleagentifisici.it) si evince che il valore di azione $A(8)^{16}$ per esposizione del corpo intero (WBV) – nel caso dei ciclomotori - è superato dopo circa 1 ora di percorso su strade con fondo dissestato durante un turno di lavoro di 8 ore.</p> <p>Si ricorda che attività lavorative a bordo di mezzi o svolte in presenza di vibrazioni, anche con esposizioni a un valore inferiore a quello che fa scattare l'azione, non escludono rischi di lesioni o traumi associati alle vibrazioni, soprattutto se avvengono in presenza di importanti cofattori di rischio, quali sovraccarico biomeccanico del rachide, posture incongrue, basse temperature o in presenza di particolari condizioni di suscettibilità individuale al rischio.</p>
Misure di prevenzione e protezione	<ul style="list-style-type: none">- Indicare percorsi che evitano le strade a fondo più dissestato e fondo stradale lastricato;- curare la manutenzione dei mezzi;- ridurre il tempo di esposizione nei percorsi più dissestati.- prevenire cofattori di rischio: in particolare rischio da sovraccarico biomeccanico rachide e basse temperature
D.P.I. e attrezzature ausiliarie	<ul style="list-style-type: none">- fornire sellini ammortizzati o similari per i velocipedisti;- contenitori per trasporto ergonomico della merce
Formazione	Formare su misure prevenzione e protezione, stili di guida corretti con particolare attenzione alla scelta dei percorsi, alla riduzione della velocità in quelli dissestati.
Sorveglianza sanitaria	Da attivare sulla base dei risultati della valutazione del rischio, anche tenuto conto di esposizioni maggiori di 1 ora su percorsi dissestati a bordo di ciclomotori/motocicli durante un turno di lavoro di 8 ore.

¹⁶ Valore di azione giornaliero normalizzato a un periodo di riferimento di 8 h



SCHEMA N.3	Rumore
Fase lavorativa interessata	Trasporto di beni, cibi o bevande dal punto di ritiro al punto di consegna, mediante mezzo a due ruote. La fase lavorativa comprende gli spostamenti per raggiungere il punto di ritiro dal luogo di accettazione dell'incarico.
Mezzo di lavoro	Veicolo a 2 ruote a propulsione muscolare o pedalata assistita o a motore
Rischi trasferibili all'esterno	Impatto acustico dovuto alle emissioni sonore del motociclo
Fattori che influiscono sul rischio e strumenti di valutazione del rischio	L'entità del rischio dipende dal tempo di esposizione, dalle aree urbane e dagli orari, dalle condizioni manutentive del mezzo, dalle emissioni sonore del motore. In genere il Lex,8h (esposizione giornaliera sulle 8h) dovrebbe risultare inferiore ad 80 dBA se sono impiegati motocicli conformi alle disposizioni dell'art. 155 C.d.S., salvo casi specifici di attività in prossimità di cantieri stradali o sorgenti rumorose. Dai dati ottenibili da agenzie ambientali, si evince che il superamento del Lex,8h di 80 dB(A) è in genere escluso anche in centri urbani ad alta densità di traffico. Il rischio di danno uditivo può insorgere se le emissioni sonore del motociclo superano gli 80 dB(A), per cattivo stato manutentivo o manomissione mezzo.
Misure di prevenzione e protezione	<ul style="list-style-type: none">- Mantenere le emissioni sonore del mezzo ai livelli conformi a quelli dichiarati dal costruttore sul libretto di circolazione, mediante interventi manutentivi periodici- Alternare i lavoratori negli orari /zone più rumorose,- evitare di sostare in prossimità di sorgenti rumorose (lavori stradali, mezzi rumorosi etc.)
D.P.I. e attrezzature ausiliarie	In base agli esiti della Valutazione del Rischio.
Formazione	La formazione degli operatori dovrà comprendere i seguenti argomenti: <ul style="list-style-type: none">- danni uditivi da rumore e come prevenirli nella guida del mezzo e nelle abitudini di vita:- rispetto dell'art. 155 C.d.S. che vieta di emettere rumori molesti durante la circolazione, dovuti al modo di guidare o a una errata sistemazione del carico, e che prescrive di tenere in buono stato e di non alterare il dispositivo di scarico;- procedure manutentive del veicolo per evitare rumore eccessivo del motore
Sorveglianza sanitaria	Non prevista, salvo casi particolari di superamento del Lex,8h di 80 dB(A) documentati dalla valutazione del rischio.



SCHEDA N.4	Fattori di rischio biomeccanico: posture incongrue, carichi, fattori ergonomici
Fase lavorativa interessata	Trasporto di beni, cibi o bevande dal punto di ritiro al punto di consegna, mediante mezzo a due ruote. La fase lavorativa comprende gli spostamenti per raggiungere il punto di ritiro dal luogo di accettazione dell'incarico. Carico e scarico delle merci nei punti di ritiro e di consegna.
Mezzo di lavoro	Veicolo a 2 ruote a propulsione muscolare o pedalata assistita o a motore
Rischi trasferibili all'esterno	
Fattori che influiscono sul rischio e strumenti di valutazione del rischio	Le posture incongrue durante la guida del veicolo ed i carichi trasportati possono danneggiare soprattutto il rachide e gli arti superiori. Fattori che influiscono sul rischio sono: <ul style="list-style-type: none">- dimensione e peso degli zaini trasportati- equipaggiamento del mezzo- postura scorretta- pressione prolungata sul manubrio (presa di forza) , che può favorire nel lungo periodo l'instaurarsi di patologie a carico soprattutto del distretto polso- mano (ad esempio neuropatie da compressione, tendinopatie etc..).- Ulteriori fattori favorenti sono la durata dei turni di lavoro, le vibrazioni trasmesse dal manubrio, esposizione al freddo
Misure di prevenzione e protezione	<ul style="list-style-type: none">- Dotare i mezzi di bauletto – contenitori ad hoc da fissare rigidamente al mezzo senza compromettere la stabilità della conduzione o arrecare altri rischi;- in alternativa- ridurre il peso del carico portato a spalla in modo che sia non superiore al 20% del peso corporeo del lavoratore- Disegno ergonomico degli zaini comprensivo di spallacci regolabili, cintura in vita ecc.- Definire procedure per il corretto riempimento dello zaino al fine di ridurre il rischio sia in fase di carico (riduzione di fattori quali dislocamento verticale e orizzontale, torsioni del tronco ecc.) che di trasporto (oggetti più pesanti come bottiglie sistemati più vicini al corpo ecc.)
D.P.I. e attrezzature ausiliarie	<ul style="list-style-type: none">- Portapacchi per trasporto merce- Guanti- Zaini ergonomici
Formazione	Procedure per il corretto riempimento dello zaino; idonee posture per il carico e la conduzione del mezzo
Sorveglianza sanitaria	Da attivare sulla base dei risultati della valutazione del rischio, anche tenuto conto degli effetti sulla salute delle possibili interazioni con altri fattori di rischio per l'apparato osteomuscolare (vibrazioni, microclima ecc.) e cardiovascolare.



SCHEDA N.5	Microclima
Fase lavorativa interessata	Trasporto di beni, cibi o bevande dal punto di ritiro al punto di consegna, mediante mezzo a due ruote. La fase lavorativa comprende gli spostamenti per raggiungere il punto di ritiro dal luogo di accettazione dell'incarico. Carico e scarico delle merci nei punti di ritiro e di consegna.
Mezzo di lavoro	Veicolo a 2 ruote a propulsione muscolare o pedalata assistita o a motore
Rischi trasferibili all'esterno	
Fattori che influiscono sul rischio e strumenti di valutazione del rischio	<p>I fattori che influiscono sul rischio legato al microclima possono riassumersi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - avverse condizioni meteorologiche, in particolare condizioni termiche estreme - orari di lavoro notturno e caratteristiche orografiche particolari possono comportare un fattore aggravante per il rischio da basse temperature. - lo sforzo muscolare, le perdite idriche dovute a sudorazione e iperventilazione costituiscono un fattore di rischio aggravante per i colpi di calore. - la sosta in attesa degli ordini può divenire un aggravante del rischio se non viene garantito adeguato ombreggiamento o presenza di locali condizionati sia per il freddo che per il caldo - un abbigliamento non adatto a disperdere il calore (ad esempio giubbotto ad alta visibilità invece che gilet) può costituire un fattore di rischio aggravante <p>Il rischio legato al microclima deve essere valutato in relazione alle località, alle allerte meteo, agli orari di lavoro, all'abbigliamento, alle condizioni di suscettibilità individuale e al tipo di mezzo utilizzato. Protocolli per la valutazione ed il controllo del rischio microclima per lavoratori all'aperto sono disponibili on-line sul Portale Agenti Fisici alla sezione microclima (https://www.portaleagentifisici.it/faq_explorer_microclima.php)</p>
Misure di prevenzione e protezione	<p>Protocolli di lavoro specifici in caso di caldo o freddo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - abbigliamento idoneo, - programmazione pause in aree congrue - protocollo idratazione/pause etc. <p>(vedi FAQ D.5 ALLA SEZIONE FAQ – MICROCLIMA DEL PORTALE AGENTI FISICI https://www.portaleagentifisici.it/faq_viewer_microclima.php?id=92)</p>
D.P.I. e attrezzature ausiliarie	<ul style="list-style-type: none"> - indumenti protettivi in inverno - fornitura parabrezza e altre dotazioni ausiliarie nel periodo invernale per ciclomotori e motocicli - indicazioni per caratteristiche abbigliamento estivo (es: tessuti utilizzati, colori chiari, copertura pelle, ecc.)
Formazione	<p>La formazione degli operatori dovrà comprendere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Riconoscimento condizioni di vulnerabilità termica individuale - Modalità di risposta ai bollettini meteo (previsioni sito workclimate). - Protocolli di lavoro in caso di condizioni meteo particolari (ondate di



	<p>calore o di freddo): riconoscimento sintomi colpo calore, modalità di soccorso in caso di colpo calore o malessere da caldo ;</p> <ul style="list-style-type: none">- informazioni specifiche per lavoratori in regime di autorestrizione idrica <p>(Vedi FAQ D.6 SEZIONE MICROCLIMA – Portale Agenti Fisici https://www.portaleagentifisici.it/faq_explorer_microclima.php)</p>
Sorveglianza sanitaria	<p>Sulla base dei risultati della valutazione del rischio anche tenuto conto degli effetti sulla salute delle possibili interazioni con altri fattori di rischio soprattutto per l'apparato cardiovascolare.</p>



SCHEDA N.6	Esposizione a polveri e inquinanti atmosferici
Fase lavorativa interessata	Trasporto di beni, cibi o bevande dal punto di ritiro al punto di consegna, mediante mezzo a due ruote. La fase lavorativa comprende gli spostamenti per raggiungere il punto di ritiro dal luogo di accettazione dell'incarico.
Mezzo di lavoro	Veicolo a 2 ruote a propulsione muscolare o pedalata assistita o a motore
Rischi trasferibili all'esterno	
Fattori che influiscono sul rischio e strumenti di valutazione del rischio	<p>L'esposizione a polveri, gas di scarico e altri inquinanti di origine industriale è influenzata da:</p> <ul style="list-style-type: none">- congestione del traffico- caratteristiche orografiche del luogo e condizioni metereologiche abituali e particolari- presenza di aziende con produzioni inquinanti- orari della giornata. <p>Per la valutazione di tale esposizione è utile fare riferimento ai dati ARPAT sui valori di polveri sottili e inquinanti rilevati in ogni città.</p>
Misure di prevenzione e protezione	<ul style="list-style-type: none">- Valutare i percorsi a minore inquinamento atmosferico
D.P.I. e attrezzature ausiliarie	<ul style="list-style-type: none">- Eventuali mascherine filtranti
Formazione	Da effettuarsi nel caso di utilizzo di mascherine filtranti.
Sorveglianza sanitaria	Sulla base dei risultati della valutazione del rischio.



SCHEDA N.7	Radiazione solare
Fase lavorativa interessata	Trasporto di beni, cibi o bevande dal punto di ritiro al punto di consegna, mediante mezzo a due ruote. La fase lavorativa comprende gli spostamenti per raggiungere il punto di ritiro dal luogo di accettazione dell'incarico.
Mezzo di lavoro	Veicolo a 2 ruote a propulsione muscolare o pedalata assistita o a motore
Rischi trasferibili all'esterno	
Fattori che influiscono sul rischio e strumenti di valutazione del rischio	<ul style="list-style-type: none">- Orario di lavoro, stagione, condizioni del cielo- Luoghi di attesa ordini non ombreggiati- indumenti non idonei per la protezione dal sole La valutazione può essere effettuata ricorrendo al Portale Agenti Fisici (www.portaleagentifisici.it/fo_ro_naturali_index.php?lg=IT)
Misure di prevenzione e protezione	La protezione individuale dalla radiazione solare si articola su più livelli: <ul style="list-style-type: none">- utilizzazione di indumenti il più possibili coprenti, (FAQ D.3 Sezione Microclima PAF);- utilizzazione di copricapo/casco adeguati, con coprinuca (FAQ D.3);- protezione per gli occhi (occhiali da sole meglio se con protezione laterale);- predisposizione aree di attesa ombreggiate nei momenti di sosta e riposo.- eventuale utilizzo di protezioni per la cute quali creme solari (FAQ D.5); da adottare solo dopo aver messo in atto tutte le altre misure in precedenza descritte, o in combinazione con esse (FAD D. 5)
D.P.I. e attrezzature ausiliarie	<ul style="list-style-type: none">- Occhiali da sole- Indumenti coprenti idonei (FAQ D.3)- protezioni per la cute quali creme solari (FAQ D.5);
Formazione	La formazione per gli operatori dovrà comprendere i seguenti argomenti: <ul style="list-style-type: none">- Radiazione UV solare: fattori che influenzano l'esposizione (tempo trascorso all'aperto, ora del giorno, stagione, condizioni del cielo, zone d'ombra, protezione individuale);- Effetti dell'esposizione a radiazione UV a breve e a lungo termine, in particolare per la cute e l'occhio.- Condizioni di particolare sensibilità individuale al rischio (fototipo, presenza di fotodermatosi, pregressi tumori cutanei, esiti cicatriziali estesi ecc.).- Misure di prevenzione e protezione collettive e individuali disponibili in azienda Ulteriori dettagli alla FAQ D.8 PAF
Sorveglianza sanitaria	Sulla base dei risultati della valutazione del rischio



SCHEDA N. 8	Rischio da SARS-CoV-2
Fase lavorativa interessata	Trasporto di beni, cibi o bevande dal punto di ritiro al punto di consegna, mediante mezzo a due ruote. La fase lavorativa comprende gli spostamenti per raggiungere il punto di ritiro dal luogo di accettazione dell'incarico. Carico e scarico delle merci nei punti di ritiro e di consegna.
Mezzo di lavoro	Veicolo a 2 ruote a propulsione muscolare o pedalata assistita o a motore
Rischi trasferibili all'esterno	<ul style="list-style-type: none">- Diffusione di agenti patogeni
Fattori che influiscono sul rischio e strumenti di valutazione del rischio	<ul style="list-style-type: none">- Prelievo degli ordini nei luoghi di ritiro- Scambio di merci e di denaro nei luoghi di consegna, specie se chiusi, a contatto diretto con il pubblico
Misure di prevenzione e protezione	<ul style="list-style-type: none">- Dotare gli operatori di D.P.I. a protezione delle vie respiratorie e gel idroalcolico per la sanificazione delle mani- Raccomandare di effettuare – ove possibile - le consegne in luoghi aperti e ventilati (corti condominiali, accessi esterni, ecc..)- Favorire il pagamento elettronico
D.P.I. e attrezzature ausiliarie	<ul style="list-style-type: none">- Mascherine FFP2 (o mascherine chirurgiche)
Formazione	Corrette procedure anticontagio da SARS-CoV-2
Sorveglianza sanitaria	Eventuale sorveglianza sanitaria eccezionale, come previsto dalla normativa vigente per i soggetti fragili.



SCHEDA N. 9	Aggressioni da persone o animali
Fase lavorativa interessata	Trasporto di beni, cibi o bevande dal punto di ritiro al punto di consegna, mediante mezzo a due ruote. La fase lavorativa comprende gli spostamenti per raggiungere il punto di ritiro dal luogo di accettazione dell'incarico. Carico e scarico delle merci nei punti di ritiro e di consegna. Periodi di sosta e riposo.
Mezzo di lavoro	Veicolo a 2 ruote a propulsione muscolare o pedalata assistita o a motore
Rischi trasferibili all'esterno	
Fattori che influiscono sul rischio e strumenti di valutazione del rischio	<ul style="list-style-type: none">- Lavoro notturno- Lavoro in singolo- Contatto diretto con i clienti- Trasporto valuta- Presenza animali da guardia o randagi
Misure di prevenzione e protezione	<ul style="list-style-type: none">- Incentivazione dei pagamenti con modalità elettronica- Sistema di chiamata dei soccorsi e geo-localizzazione: App dedicate alla rapida richiesta di intervento delle forze dell'ordine.
D.P.I. e attrezzature ausiliarie	<ul style="list-style-type: none">- Pacchetto di medicazione
Formazione	Nell'ambito della formazione specifica prevedere indicazioni di comportamento in caso di aggressione, sia a scopo di rapina che non.
Sorveglianza sanitaria	Non prevista per questa tipologia di rischio.



SCHEDA N. 10	Stress lavoro correlato
Fase lavorativa interessata	Trasporto di beni, cibi o bevande dal punto di ritiro al punto di consegna, mediante mezzo a due ruote. La fase lavorativa comprende gli spostamenti per raggiungere il punto di ritiro dal luogo di accettazione dell'incarico. Carico e scarico delle merci nei punti di ritiro e di consegna. Periodi di sosta e riposo.
Mezzo di lavoro	Veicolo a 2 ruote a propulsione muscolare o pedalata assistita o a motore i
Rischi trasferibili all'esterno	Maggior rischio di errori nella conduzione del mezzo con potenziale coinvolgimento di altri veicoli o pedoni circolanti su strada pubblica o privata
Fattori che influiscono sul rischio e strumenti di valutazione del rischio	<ul style="list-style-type: none">- Orari prolungati e non programmabili- Urgenze temporali per l'attività di consegna- Eventuali contestazioni di clienti- Mancanza di adeguati tempi e spazi di riposo- Punteggi e graduatorie tra i lavoratori <p>Ovviamente pratiche illegali come il cottimo (cottimo puro) e forme di discriminazione dei lavoratori, se adottate, possono aggravare le condizioni di stress. La valutazione dello stress lavoro correlato deve essere effettuata seguendo le indicazioni della Commissione Consultiva contenute nella Circolare 18/11/2010 n.10; a tale scopo le Linee Guida dell'INAIL (versione 2017) possono rappresentare un utile strumento.</p>
Misure di prevenzione e protezione	<ul style="list-style-type: none">- Stabilire un numero massimo di consegne in funzione dei km percorsi- Definire limiti orari (fasce giornaliere, settimanali o mensili)- Permettere pause e organizzare punti di relax e ristoro specie in condizioni climatiche avverse, nel rispetto delle procedure anticontagio- Informazione in fase preassuntiva riguardo ai criteri di funzionamento e organizzazione del lavoro utilizzati dalle piattaforme digitali.
D.P.I. e attrezzature ausiliarie	
Formazione	Formazione specifica per rendere capaci di cogliere i segnali di stress-lavoro correlato e renderne partecipe il medico competente che potrà fornire idonee strategie di risoluzione collettive ed individuali.
Sorveglianza sanitaria	Possibilità di richiesta di visita medica da parte del lavoratore, nel caso previsto dall'art. 41 comma 1 lett. b D.Lgs. 81/08 e s.m.i.



ALLEGATO 2: QUADRO NORMATIVO

Quadro normativo nazionale

D.Lgs. 81/2015 come modificato dal D.L. 101/2019, conv. L. 128 del 2 novembre 2019, con particolare riferimento agli artt. 2 e al CAPO V-BIS Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali.

La normativa nazionale di riferimento per i lavoratori delle piattaforme digitali è il D.Lgs. 81/2015, come modificato dal D.L. 101/2019, convertito in L. 128/2019, che, da un lato, ha esteso alle collaborazioni etero-organizzate, svolte in maniera continuativa e prevalentemente personale, l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, quando le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate dal committente mediante piattaforma anche digitale; dall'altro, ha aggiunto alla normativa preesistente il capo V bis, che introduce tutele minime per i 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, attraverso piattaforme anche digitali.

Il legislatore, inoltre, ha definito le piattaforme digitali quali "i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione» (art. 47 bis, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015).

Si fa presente che, ai sensi del secondo comma, lett. a), dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 resta in ogni caso esclusa l'estensione della disciplina del lavoro subordinato "alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore".

Nello specifico, alla luce delle modifiche introdotte dalla L. 128/2019 e tenendo conto degli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali prevalenti, le prestazioni lavorative riguardanti i lavoratori delle piattaforme digitali, diverse dal rapporto di lavoro subordinato ex art. 2094 del Codice Civile, si possono distinguere come di seguito:

a) "*collaborazioni etero-organizzate*": rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate secondo direttive impartite esclusivamente dal committente/gestore della piattaforma.

A tali rapporti di lavoro si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme digitali (art. 2 D.Lgs. 81/2015); oltre al carattere prevalentemente personale e continuativo, tali prestazioni hanno il requisito della etero-organizzazione, che si concretizza nell'imposizione, da parte del committente, delle modalità esecutive della prestazione lavorativa, determinando, di fatto, l'inserimento del collaboratore nell'organizzazione aziendale. Come chiarito dalla Corte di Cassazione (Sez. Lavoro, con la sentenza 24 gennaio 2020, n. 1663) la scelta del legislatore "si spiega in una ottica sia di prevenzione sia "rimediale". *Nel primo senso il legislatore, onde scoraggiare l'abuso di schermi contrattuali che a ciò si potrebbero prestare, ha selezionato taluni elementi ritenuti sintomatici ed idonei a svelare possibili fenomeni elusivi delle tutele previste per i lavoratori. In ogni caso ha, poi, stabilito che quando l'etero-organizzazione, accompagnata dalla personalità e dalla continuità della prestazione, è marcata al punto da rendere il collaboratore comparabile ad un lavoratore dipendente, si impone una protezione equivalente e, quindi, il rimedio dell'applicazione integrale*



della disciplina del lavoro subordinato. Si tratta di una scelta di politica legislativa volta ad assicurare al lavoratore la stessa protezione di cui gode il lavoro subordinato, in coerenza con l'approccio generale della riforma, al fine di tutelare prestatori evidentemente ritenuti in condizione di "debolezza" economica, operanti in una "zona grigia" tra autonomia e subordinazione, ma considerati meritevoli comunque di una tutela omogenea".

b) "prestazioni di lavoro autonomo", che si possono a loro volta distinguere in:

b.1) "lavoro autonomo occasionale";

b.2) "collaborazioni coordinate continuative".

Si tratta, nel primo caso, di prestazioni lavorative le quali, pur svolte tramite piattaforme digitali, sono connotate dall'autonomia organizzativa e decisionale propria dei prestatori d'opera di cui all'art. 2222 c.c., nonché dall'assenza dell'elemento della continuità della prestazione. Nel secondo caso si tratta di prestazioni di carattere continuativo caratterizzate dall'autonomia organizzativa del collaboratore e dal fatto che le modalità di coordinamento sono stabilite di comune accordo tra le parti e non imposte dal committente (art. 409, n. 3, cod. proc. civ., come modificato dall'art. 15, comma 1, lett. a), della legge n. 81/2017).

Le tutele minime introdotte dal Capo V bis del D.Lgs. n. 81/2015 (artt. 47bis-47octies) per i 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, attraverso piattaforme anche digitali, riguardano:

- la forma scritta del contratto e le informazioni "utili per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza";
- il compenso (con divieto di compenso a cottimo);
- il divieto di discriminazione;
- la protezione dei dati personali;
- La copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali;
- la tutela della salute e sicurezza sul lavoro in capo al committente

Applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 ai lavoratori digitali

Per ciò che concerne la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori "digitali", l'estensione alle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 della disciplina prevista per i rapporti di lavoro subordinati, permette l'applicazione della normativa prevenzionistica nella sua integralità. Si richiamano, al riguardo, le conclusioni di Corte di Cassazione n. 1663/2020 (cfr. anche la circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 7 del 30-10-2020).

Nel caso delle prestazioni di lavoro autonomo contemplate dagli artt. 47 bis e ss. del D.Lgs. 81/2015, l'estensione dell'intera disciplina posta dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i. in materia di salute e sicurezza del lavoro è espressamente prevista dallo stesso decreto, laddove si afferma che "il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è 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" (art. 47 septies, comma 3). Al riguardo si veda in particolare l'ordinanza del Tribunale di Firenze del 5 maggio 2020 n. 886, secondo cui il rinvio al D.Lgs. 81/08 e s.m.i. contenuto nell'art. 47-septies, c. 3 "non potrebbe considerarsi circoscritto alla sola tutela accordata per i lavoratori autonomi contenuta negli artt. 21-26 del D.Lgs. 81 del 2008"; se così fosse, "la norma risulterebbe inutile e, soprattutto, contraria alla



stessa espressa esigenza della legge di assicurare ai lavoratori 'livelli minimi di tutela' in un'ottica di rafforzamento della tutela degli stessi".

E' da sottolineare, inoltre, che tra le tutele minime previste dal legislatore rilevano, in particolare, il diritto alle informazioni "utili per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza", nonché l'applicazione della disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore prevista per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma.

Quadro normativo regionale

Legge regionale n. 18 del 4 giugno 2021 "Disposizioni per la tutela e la sicurezza del lavoro dei lavoratori organizzati mediante piattaforme digitali"

L'indirizzo politico espresso dalla normativa in esame, coerente con l'articolo 4, comma 1, lettera a), dello Statuto della regione Toscana in tema di diritti alla tutela della dignità del lavoratore e alla sicurezza dei luoghi di lavoro, è volto ad incrementare la tutela e la sicurezza dei lavoratori organizzati dalle imprese mediante programmi e piattaforme digitali, prescindendo dalla tipologia del contratto di lavoro sottoscritto, nonché a tutelare la salute e sicurezza della collettività nel caso di prestazioni svolte in luoghi pubblici o aperti al pubblico, (comma 1 dell'art. 1), e a consentire che i profondi cambiamenti nel mondo del lavoro non trascurino la garanzia dei diritti del lavoratore, in primis "persona" (punto 2 del preambolo).

Le finalità sopra individuate, ai sensi dell'art. 4, devono essere perseguite attraverso l'intervento dei soggetti istituzionali e con gli strumenti operativi di seguito evidenziati:

- con deliberazione della Giunta regionale è approvato un progetto di analisi dei rischi, da svilupparsi con i servizi prevenzione, igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro (PISLL) delle aziende unità sanitarie locali (USL), relativo alle specificità emergenti nel contesto dell'economia digitale dei lavoratori organizzati mediante piattaforme digitali;
- elaborazione di un "documento tecnico di riferimento regionale", vale a dire una Linea guida per la valutazione dei rischi dei lavoratori organizzati mediante piattaforme digitali da parte dei datori di lavoro-committenti che nell'analisi dei rischi e nella progettazione delle azioni di contrasto, tiene conto, in particolare, degli obiettivi, ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., elencati al punto 3 dell'art. 4 della legge regionale;
- predisposizione delle azioni di controllo specifico del rispetto della normativa in materia di sicurezza, in applicazione del sopra citato Documento tecnico, predisposte dai servizi PISLL delle aziende USL che svolgono anche un'azione di prevenzione e monitoraggio al fine di individuare comportamenti elusivi delle prescrizioni in materia di sicurezza o pratiche pericolose, per la loro correzione o eliminazione.

Inoltre, come sottolineato al c. 2 dell'articolo 1, le azioni e le misure volte al raggiungimento delle finalità individuate sono concertate, in attuazione del principio di leale collaborazione, con i soggetti istituzionali previsti dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 21 dicembre 2007. La norma, dunque, contiene un esplicito richiamo anche al ruolo strategico del Comitato regionale di coordinamento ex art. 7 del D.Lgs. 81/08, nel quale sono rappresentati tutti soggetti pubblici con competenze in materia di sicurezza sul lavoro, e che rappresenta il luogo istituzionale del confronto e della condivisione, anche con le parti sociali, di iniziative comuni da attuare sul territorio regionale per potenziare le misure di protezione dei lavoratori.



Considerazioni finali

Alla luce del quadro normativo rappresentato in sintesi nei paragrafi precedenti e all'orientamento espresso dalla giurisprudenza di legittimità (Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, sent. cit.) e di quella di merito (con particolare riferimento: Trib. di Firenze, sent. cit. - Trib. Bergamo sez. lav. 3/6/2021 n. 332 e Trib. Bologna sez. lav. 14/4/2020 n. 2529), si ritiene che nel caso di prestazioni lavorative tramite piattaforme digitali, la normativa in tema di sicurezza sul lavoro contenuta nel D.Lgs. 81/08 e s.m.i., oltre che ai lavoratori con contratto subordinato e alle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, si debba estendere in egual misura, pur tenendo conto della specificità dell'attività lavorativa, anche alle prestazioni autonome ex art. 47 bis del D.Lgs. 81 del 2015.

Difatti l'esplicito richiamo da parte dell'art. 47 septies, comma 3 all'obbligo per il committente che utilizza la piattaforma di provvedere, a propria cura e spese, al rispetto del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 nel caso di prestazioni rese da lavoratori autonomi, è da intendersi come applicazione, anche a quest'ultimi dell'intera disciplina posta dal menzionato decreto.

Tale interpretazione appare in linea, in primo luogo, con l'art. 35 Cost., che prescrive la tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, nonché con l'orientamento comunitario e con quello espresso dalla Corte costituzionale, che ha definito "arbitraria" la discriminazione tra "coloro che, esplicando sia pure in posizione diversa una medesima attività, siano esposti ai medesimi rischi professionali" (Corte cost. 25/11/1987, n. 479).

Non secondaria è, inoltre, l'esigenza di dare piena attuazione, attraverso il presente documento, all'indirizzo politico espresso dal legislatore regionale in termini di ampliamento della sfera delle tutele a favore dei lavoratori digitali "a prescindere dall'inquadramento contrattuale", che appare indiscutibilmente allineato con le posizioni espresse dal giudice costituzionale.



ALLEGATO 3: QUESTIONARIO DI CONTESTO DEI LAVORATORI ORGANIZZATI MEDIANTE PIATTAFORMA DIGITALE

1	N. lavoratori occupati sul territorio di Regione Toscana	<10	10-50	50-100	100-200	>200	
2	N. sedi nel territorio di Regione Toscana	1	2	3	4	5	>5
3	Età media lavoratori	<18 anni	18 - 25	26 - 30	31 - 40	41-50	>50 anni
4	Mezzo di trasporto prevalente	bicicletta	bicicletta elettrica	Ciclomotore (50 cc)	Motociclo (> 50 cc)	mezzo a 4 ruote	
5	Altri mezzi di trasporto utilizzati	bicicletta	bicicletta elettrica	Ciclomotore (50 cc)	Motociclo (> 50 cc)	mezzo a 4 ruote	
6	Identità prevalente degli operatori	studente	lavoratore				
7	Occupazione prevalente degli operatori	unico lavoro	secondo lavoro				
8	% occupati di sesso maschile (femminile per differenza)	<20%	20%-30%	30%-50%	50%-70%	70%-90%	>90%
9	Nazionalità prevalente	Italiana	Europea	Extra Europea			
10	Tipologia di contratto	Co.Co.Co.	tempo determin.	tempo indetermin.	Altro		
11	Durata media contratto	<1 mese	1-3 mesi	3-6 mesi	6-12 mesi	1-2 anni	>2 anni
12	Rapporto di lavoro esclusivo	SI	NO				
13	Tempo medio settimanale dedicato alle consegne per operatore	<10 ore	10-20 ore	20-30 ore	30-40 ore	>40 ore	
14	Presenza RLS aziendale	1	2	3	4	5	>5
15	Presenza RLST	SI	NO				