

Luigi de Angelis

**Su forma e prova del lavoro dei *riders*, anche
nella pandemia**

**Conversazioni sul lavoro dedicate
a Giuseppe Pera dai suoi allievi**

Virus, stato di eccezione e scelte tragiche.

**Le politiche del lavoro, economiche e sociali e la tutela
dei diritti fondamentali nei tempi incerti dell'emergenza
sanitaria e della crisi.**

La costruzione di un nuovo diritto del lavoro.

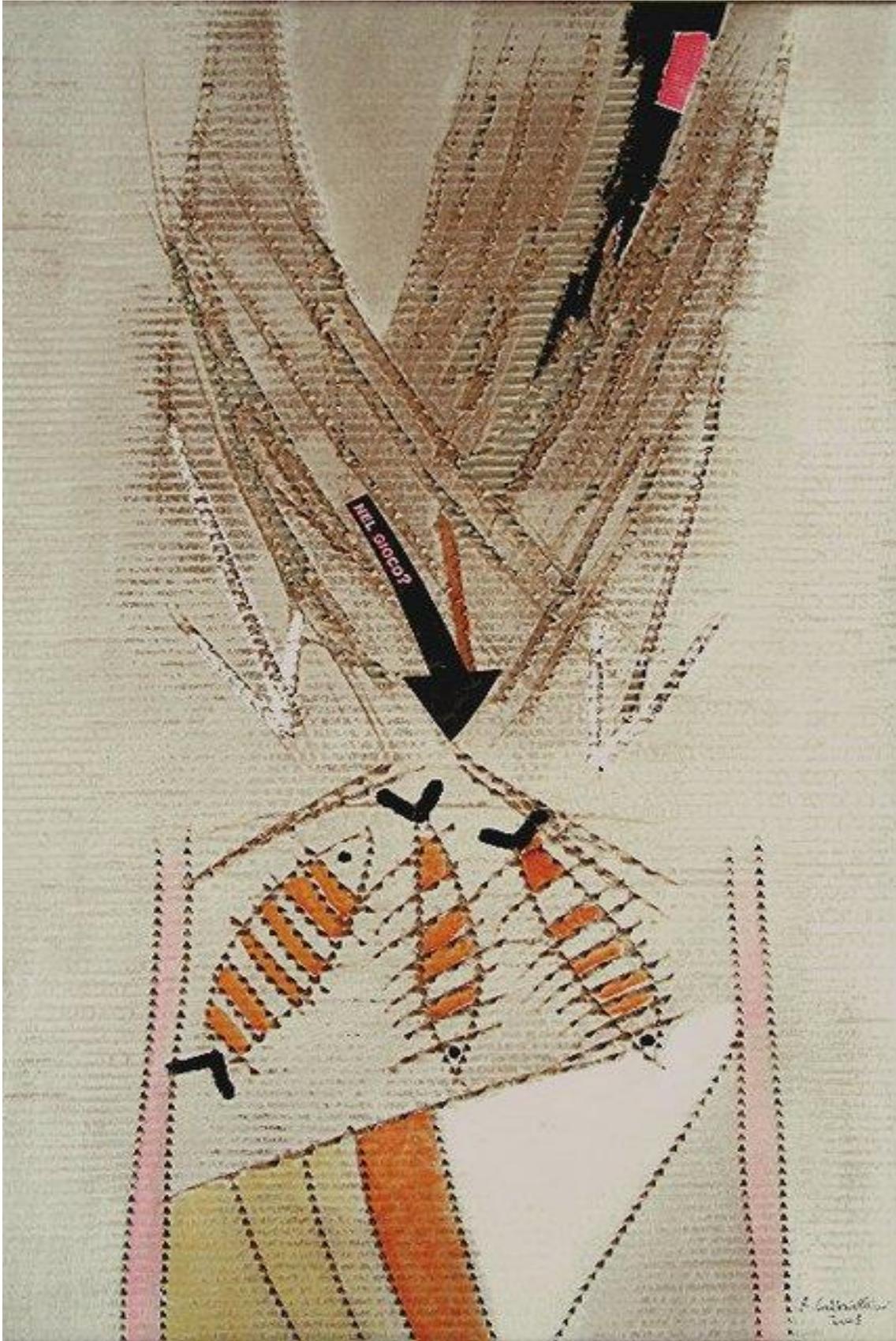
Conversazioni sul lavoro a distanza

da agosto 2020 a marzo 2021

promosse e coordinate da **Vincenzo Antonio Poso**

Gruppo delle Conversazioni sul lavoro del Convento di San Cerbone





Andrea Gabbriellini, *Nel gioco*, 2003 (Cartoni graffiati)

Luigi de Angelis

Su forma e prova del lavoro dei *riders*, anche nella pandemia

aggiornato al 23 settembre 2020

* Il presente saggio sarà pubblicato prossimamente in *Labor* - Il lavoro nel diritto, Pacini Editore, www.rivistalabor.it

Sommario: **1.** *La forma vincolata (ad probationem) del contratto di lavoro dei riders.* **2.** *L' "elemento di prova" nel comma 3 dell' art. 47 ter.* **3.** *La violazione di ogni informazione utile: il precetto e la sanzione.* **4.** *Informazione sulla sicurezza e pandemia*

1. La forma vincolata (ad probationem) del contratto di lavoro dei riders

Il tema che qui interessa, solo sfiorato¹ in qualcuno dei pur numerosi commenti sul contratto di lavoro dei *riders*, mette a dura prova l' interprete, alle prese con una disciplina, l' art. 47 *ter* introdotto dalla l. 128 del 2019 di conversione del d.l. n. 101 del 2019 (art. 1, allegato), che mentre richiama categorie generali ad un tempo contiene enunciati faticosamente coordinabili ad esse e alcuni dei quali privi di contenuto espresso.

Appunto l' art. 47 *ter* cit., entrato in vigore il 3 novembre 2019², recita testualmente: “

¹ Cfr. D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, LG, 2020, 8; E. ALES, *Oggetto, modalità di esecuzione e tutele del "nuovo" lavoro autonomo. Un primo commento*, MGL, 2019, 724; M. CORTI, A. SARTORI, *Il decreto sui "riders"*, RIDL, 2020, III, 19; G. QUADRI, *Il lavoro tramite piattaforme digitali: problemi di qualificazione e tecniche di tutela*, DML, 2019, 763; F. CAPPONI, *Lavoro tramite piattaforma digitale: prima lettura del d.l. n. 101/2019 convertito in l. n. 128/2019*, DRI, 2019, 1233; P. ICHINO, *Per proteggere i riders via le collaborazioni autonome*, lavoce.info, 25 ottobre 2019.

² Invece, ai sensi dell' art. 47 *octies* d.l. cit., "L'articolo 47-quater del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, introdotto dal comma 1, lettera c), si applica decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. L'articolo 47-septies del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, introdotto dal comma 1, lettera c), si applica decorsi novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di

1. I contratti individuali di lavoro di cui all'articolo 47-bis sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza.

2. In caso di violazione di quanto previsto dal comma 1, si applica l'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, e il lavoratore ha diritto a un'indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti.

3. La violazione di quanto previsto dal comma 1 è valutata come elemento di prova delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro e delle connesse lesioni dei diritti previsti dal presente decreto”.

Sottolineato che il suddetto richiamo all' art. 47 bis limita, nell' ambito dei lavoratori che operano per il tramite delle piattaforme digitali, l' applicazione della disciplina qui in esame "ai lavoratori impiegati nelle 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 decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285 attraverso piattaforme anche digitali"³, il primo aspetto da considerare é che ci si trova di fronte ad una deroga al principio di libertà di forma, in via generale pacificamente proprio anche del diritto del lavoro⁴, con un vincolo posto *ad probationem*. Il che mentre esclude la prova per testimoni e per presunzioni, salvo quando il contraente abbia senza sua colpa perduto il documento che la prova gli forniva (artt. 2725, 2724, n. 3, 2729, n. 2, c.c.), ammette la confessione ed il giuramento⁵. Questa - la forma vincolata probatoria - con riguardo ai diritti ed obblighi tra i contraenti, e non invece con riguardo ai terzi⁶.

Come é del resto in generale nell' elaborazione giurisprudenziale⁷, l' enunciato normativo del comma 1 é nel senso di riferirsi all' esistenza dell' atto, le cui condizioni, sempre in generale, a fronte della documentazione per iscritto dell' atto medesimo, possono invece essere provate con ogni mezzo. Inoltre, come si preciserà in seguito, nell' ultimo comma della disposizione

conversione del presente decreto»".

³ Cfr. I. BRESCIANI, *Il lavoro al tempo di Uber tra interventi normativi e orientamenti giurisprudenziali*, DRI, 2020, 624 ss.

⁴ Cfr. per tutti M. D'ONGHIA, *La forma vincolata nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2005, 86 ss., ed *ivi*, alla nota 4, ampi riferimenti.

⁵ Ad es., Cass. 16 maggio 2015, n. 5165, RFI, 2015, voce *Prova testimoniale*, n. 21, in materia di contratto di agenzia. Secondo Cass. 18 aprile 1987, n. 3881, RFI, 1987, voce *cit.*, n. 7 per potersi invocare il disposto dell'art. 2724, n. 3, c.c., che consente l'ammissione della prova per testimoni quando il contraente ha senza sua colpa perduto il documento scritto richiesto *ad probationem* o *ad substantiam*, occorre non solo dimostrare di averlo custodito in modo idoneo a ritrovarlo ma anche fornire la prova specifica e circostanziata di un evento, naturale o imputabile a terzi, che abbia determinato la perdita o la distruzione del documento medesimo.

⁶ Cfr., tra le altre, Cass. 26 settembre 2005, n. 18779, RFI, 2005, voce *Mediazione*, n. 27; Cass. 8 settembre 1999, n. 9549, RFI, 1999, *Prova testimoniale*, n. 13; ulteriori indicazioni in R. CREVANI, *La prova testimoniale*, in AA. VV., *La prova nel processo civile*, a cura di M. Taruffo, in *Tratt. CM*, Giuffrè, Milano, 2012, 313 ss.

⁷ Cfr. Cass. 9 ottobre 1996, n. 8838, in RFI, 1996, voce *cit.*, n. 16.

é contenuta una peculiare disciplina delle condizioni stesse, ossia del contenuto del contratto. Il riferimento all'informazione dei lavoratori e ai loro interessi, diritti e sicurezza, presente sempre nel predetto comma 1, il riferimento alla facoltà (non al dovere) per gli stessi di mettere in moto la procedura amministrativa di tutela di cui all' art. 4 d.lgs. n. 152/1997, e la previsione espressa della violazione formale e dell' obbligo d' informazione nel comma successivo fanno poi intendere che si tratti di una normativa protettiva della debole categoria di questi lavoratori, in sintonia, del resto, con la finalità della legge (v. art. 47 *bis*, richiamato dall' art. 47 *ter*).

Per questo non è stata invece a ragione adottata la forma *ad substantiam* che tale finalità non avrebbe potuto realizzare. Anzi, l' avrebbe contraddetta posto che la mancanza della forma scritta avrebbe importato la nullità del regolamento negoziale *ex artt.* 1325, n. 4 e 1418 n. 2 c.c. e di conseguenza, *contra laboratorem*, la caduta dello stesso vincolo. Né, d' altronde, sarebbe stato coerente o comunque opportuno prevedere in mancanza della prova scritta, come pure si è fatto in passato, la qualificazione del contratto di lavoro *autonomo* (v., ancora, art. 47 *bis*) come contratto di lavoro subordinato: l' esperienza in tal senso del contratto di lavoro a progetto non è stata delle più felici e per questo è approdata alla sua eliminazione con soddisfazione dei più. In proposito si deve però sottolineare come una recente, discussa pronuncia della corte di cassazione abbia inquadrato il rapporto di lavoro dei *riders* addetti al recapito di beni per conto altrui mediante piattaforme digitali nell'ambito delle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, affermando che essi non costituiscono un *tertium genus* intermedio tra la subordinazione e il lavoro autonomo, ma una fattispecie alla quale, al verificarsi delle caratteristiche individuate dallo stesso art. 2 cit., la legge, in un'ottica rimediatale, ricollega imperativamente l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione⁸.

Si diceva che la forma vincolata non riguarda i terzi, e ciò ha particolare rilievo con riguardo agli istituti previdenziali e ai soggetti che possano subire danno dall' opera dei *riders*.

2. L' "elemento di prova" nel comma 3 dell' art. 47 *ter*

Si diceva anche che per le regole generali, con le indicate eccezioni, non sia utilizzabile la tecnica probatoria delle presunzioni. Il su riportato comma 3 dell' art. 47 *ter*, però, contiene un diritto speciale stabilendo la valenza come "elemento di prova" delle condizioni effettivamente applicate al rapporto di lavoro e delle connesse lesioni dei diritti previsti dal decreto n. 101 del 2019

⁸ Cfr. Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, *RIDL*, 2020, II, 76, con nota di P. ICHINO, *La stretta giurisprudenziale e legislativa sulle collaborazioni continuative*, *DRI*, 2020, II, 487, e in varie altre riviste variamente commentata. Per altri commenti, sempre di vario segno, di M.T. CARINCI, M. MARAZZA, A. MARESCA, R. ROMEI cfr. ancora *RIDL*, 2020, I, 49 ss., 61 ss., 73 ss., 89 ss.; di A. PERULLI, O. RAZZOLINI, M.T. CARINCI, G. PROIA, G. SANTORO PASSARELLI cfr. *DRI*, 2020, 267 ss., 345 ss., 488, ss., 499 ss., 512 ss.; di O. MAZZOTTA cfr. *Labor*, 2020, 21 ss.

nel caso di violazione della forma scritta e dell' obbligo d' informazione. Il testo del comma non comprende l' esistenza del rapporto, la quale, pertanto, deve risultare *aliunde*. Vale a dire, stanti i su indicati limiti posti dalla previsione della forma *ad probationem*, da confessione o giuramento ovvero da prova testimoniale o presunzioni previa dimostrazione della perdita incolpevole del documento. Dunque: comprovata l' esistenza del rapporto, il suo contenuto potrà essere provato, lo si ribadisce, con tutti i mezzi istruttori posti a disposizione dall' ordinamento. La mancanza dello scritto, inoltre, lo si accennava, va valutata quale elemento di prova delle condizioni mediante la costruzione del testo come reazione alla *violazione* di tale mancanza, e quindi come sanzione particolarmente evidente se si considera che alla mancanza della forma scritta é accomunato il difetto di informazioni utili per la tutela dei diritti, degli interessi e della sicurezza dei lavoratori (su cui v. *infra*).

Il riferimento ai diritti pare poi essere espressione di ingenua puntigliosità normativa piuttosto che avere una propria valenza giuridica dato che essi esistono o non esistono in ragione dell' applicazione delle regole, legali e contrattuali, inerenti le condizioni del contratto.

Ma quali condizioni e quali diritti? Se vuole darsi un senso alla disposizione e cioè non la si voglia considerare una norma apparente che così come asciuttamente formulata potrebbe cadere nel vuoto la si deve riferire alle condizioni allegate in un ricorso giudiziale; anzi, più in generale, in mancanza di limitazione in punto, anche all' ipotesi in cui l' allegazione sia contenuta in atti di diverso tipo che però possano avere un seguito giudiziale; quali, ad esempio, l' avviso di addebito. Sembra invece ragionevole escludere che la regola si riferisca anche all' ipotesi in cui l' allegazione sia contenuta in un atto stragiudiziale (ad es. una diffida inviata dal lavoratore) dal momento che esso é sempre suscettibile di essere modificato. Questo a meno che - ma la costruzione oltre il testo appare eccessiva - si ritenga che sia il primo o l' ultimo atto a *contare* al fine in questione.

Si aggiunge poi altro interrogativo relativo all' individuazione della formula "elementi di prova", i quali, per operare in via di sanzione per una violazione, non possono significare genericamente, come pure é a volte nella prassi giudiziale, il materiale probatorio acquisito. Sono, invece, concepiti come uno strumento di accertamento dei fatti; uno strumento ancora più vago ed equivoco⁹ degli "argomenti di prova" e senza che, a differenza di essi, trovi cittadinanza nel codice di procedura civile.

Sono note le divergenze in merito al significato e al valore giuridico degli "argomenti di prova", che, secondo un indirizzo possono costituire unica e sufficiente fonte di convincimento del giudice, secondo altro, prevalente, sono uno strumento sussidiario di valutazione di altre prove,

⁹ Cfr. M. TARUFFO, *La prova dei fatti giuridici*, cit., 454; più di recente C. VANZ, *La circolazione della prova nei processi civili*, Giuffrè, Milano, 2008, 114.

secondo altro ancora essi vanno inquadrati tra quest' ultime con affinità strutturale - che non ne fa però una sottospecie¹⁰ - con le presunzioni semplici, e secondo altro, infine, sono inadeguati a giustificare il giudizio di superfluità di cui all' art. 209 c.p.c.¹¹

Fermo che l' art. 47 *ter* utilizza una diversa formula, quella degli "elementi di prova" ma sempre quale strumento indiretto di accertamento dei fatti, è convincente l' opzione interpretativa di chi, rilevatane l' analogia con le presunzioni, li distingue da esse per la mancanza dei caratteri di gravità e concordanza *ex art. 2729 c.c.* pur essendo rilevanti ai fini dell' accertamento stesso. Indicano, genericamente, "tutti quei dati significativi per la conoscenza indiretta del fatto da provare, che non rientrino propriamente in alcun' altra categoria, fermo rimanendo che il loro valore probatorio non potrà che essere inferiore a quello delle presunzioni semplici"¹². In definitiva, se un fatto può essere provato anche attraverso le sole presunzioni e, per un' opinione minoritaria, in alcuni casi anche tramite i soli argomenti di prova che consistono in un' inferenza da determinate premesse per cui non è propriamente il risultato di un mezzo di prova¹³, ciò non è per gli elementi di prova.

Riassumendo sul quadro probatorio: l' esistenza del contratto deve essere provata per iscritto, ovvero, in mancanza, attraverso la confessione o il giuramento, ovvero per testimoni solo quando il contraente abbia senza sua colpa perduto il documento, dovendosi però dimostrare che questo sia stato custodito in modo idoneo a ritrovarlo nonché dovendosi fornire la prova specifica e circostanziata di un evento, naturale o imputabile a terzi, che ne abbia determinato la perdita o la distruzione¹⁴. Solo se la prova dell' esistenza del contratto sia stata raggiunta, il suo contenuto può essere provato con tutti i mezzi posti a disposizione dall' ordinamento con in più la possibilità - anzi il dovere stante alla perentorietà del testo - di valutazione da parte del giudice della corrispondenza al vero delle condizioni allegare dal lavoratore o dai terzi. Dal punto di vista pratico tale valutazione sarà utile soprattutto per quelle condizioni non risultanti dall' eventuale scritto.

3. La violazione di ogni informazione utile: il precetto e la sanzione

¹⁰ Cfr. M. TARUFFO, *Le prove per induzione*, in AA. VV., *La prova nel processo civile*, cit., 1121.

¹¹ Cfr., per la ricostruzione delle varie tesi, con i relativi riferimenti, cfr. F. ROTA, *sub art. 116*, in AA. VV., *Commentario breve al codice di procedura civile*, diretto da F. Carpi, M. Taruffo, IX ed., Wolters Kluwer-Cedam, Milano-Padova, 2018, 492 ss.; S. PATTI, *Le prove Parte generale*, in *Tratt. IZ*, Giuffrè, Milano, 2010, 28 ss., 38 ss.; SCALAMOGNA, *L' efficacia probatoria degli argomenti di prova*, *RDP*, 2009, 1160 ss., ed *ivi* riferimenti in nota; C. VANZ, *La circolazione della prova*, cit., 114 ss., anche note 6-8; in particolare, in giurisprudenza, nel senso della tesi prevalente, cfr., da ult., Cass., sez. trib., ord. 16 maggio 2019, n. 13174, *RFI*, voce *Tributi in genere*, n. 1078 (ulteriori numerosi riferimenti in M. SCALAMOGNA, *op. cit.*, 1160, nota 1, ed *ivi* anche richiami a qualche pronuncia, di legittimità e di merito, per le quali gli argomenti di prova sono idonei a ritenere provato da soli il fatto).

¹² Così M. TARUFFO, *La prova dei fatti giuridici*, cit., 453.

¹³ Ancora M. TARUFFO, *Le prove per induzione*, cit., 1123 ss.; ID., *sub art. 116*, in A. CARRATTA, M. TARUFFO, *Poteri del giudice*, in *Commentario del Codice di Procedura Civile*, curato da S. Chiarloni, Zanichelli, Bologna, 2011, 566 ss.

¹⁴ Cfr. Cass. 18 aprile 1987, n. 3881, cit.

Ma, come si accennava, il suddetto comma 3 si riferisce indistintamente a quanto previsto del comma 1, quindi anche alla violazione di ogni informazione utile per la tutela degli interessi dei lavoratori, dei loro diritti e della loro sicurezza¹⁵. E' sicuramente, questo, il frammento del testo di maggiore delicatezza, delineando una sanzione collegata ad una condotta notevolmente generica. Non solo. La sanzione é definita in termini risarcitori ("un' indennità risarcitoria", formula, questa, varie volte presente nel diritto del lavoro), ma ciò é contraddetto non dalla previsione di un tetto ("non superiore ai compensi percepiti nell' ultimo anno") anch' essa presente nella nostra materia, quanto dal parametro della gravità che ai fini della determinazione equitativa della misura va tenuta conto insieme alla durata della violazione. E ciò pare proprio della sanzione civile.

Tornando al precetto cui la sanzione é collegata, si è già in precedenza sottolineata la sua genericità. Per il vero generici sono altri precetti anch' essi assistiti a volte addirittura da sanzione penale (si pensi, ad es., alla materia dell' infortunistica del lavoro e al suo collegarsi all' art. 2087 c.c.). Qui, però, è adoperato, con riguardo al dovere d' informazione, il concetto di utilità finalizzata alla tutela degli interessi, dei diritti e della sicurezza dei lavoratori; concetto che ha una forte carica percettiva, la quale non può essere valutata direttamente dal giudice. Appare allora equilibrato ritenere che sia presupposta la richiesta d' informazione specifica dell' interessato che rende concreto l' obbligo e che, se non soddisfatta, potrà dar luogo all' applicazione di *questa* sanzione laddove il giudice ravviserà che l' informazione richiesta fosse utile nel preciso contesto. Si combinano quindi aspetto soggettivo dell' utilità, dato dalla richiesta, e oggettività della medesima controllata dal giudice, e ciò - lo si sottolinea - per il ricorrere della fattispecie di cui all' art. 47 *bis* d.l. n. 101 cit. a prescindere dalla qualificazione autonoma o subordinata del rapporto. E ciò, va ancora sottolineato, con riguardo alla (sola) sanzione dell' art. 47 *ter*. Il che significa che sia in altra sede civile che in sede penale devono valere le regole generali anche quali elaborate dalla giurisprudenza. Si pensi, ad esempio, alla severa interpretazione curiale degli obblighi posti al datore di lavoro dall' art. 2087 c.c. (oltre che del d.lgs. n. 81/2008) ai fini del riconoscimento della tutela risarcitoria e della repressione penale, quanto al d.lgs. n. 81 cit. pur se non si condividano gli approdi raggiunti dalla sentenza n. 1663 cit. circa l' applicazione integrale al lavoro dei *riders* addetti alla consegna di beni della disciplina del lavoro subordinato: lo dispone, infatti, l' art. 47 *septies* d.l. cit., e, del resto, il d.lgs. n. 81/2008 si applica già al lavoro autonomo stante l' art. 2,

¹⁵ Scrive D. GAROFALO, *La prima disciplina*, cit., 8, "l' obbligo informativo, in linea con la Direttiva n. 2019/1152, appare essere un caposaldo delle tutele dei rider più di quanto non accada per i lavoratori subordinati".

comma 1, lett. a), di quest' ultimo decreto legislativo¹⁶. E si pensi allo strumento dell' eccezione per inadempimento.

4. Informazione sulla sicurezza e pandemia

Rispetto a quanto si é prima detto qualche precisazione merita il profilo dell' informazione utile per la tutela della sicurezza, in particolare alla luce della intrecciata normativa della pandemia da Covid-19¹⁷, fatta di decreti legge poi convertiti, decreti del presidente del consiglio dei ministri, provvedimenti regionali, atti di autonomia negoziale collettiva aventi "un' inedita valenza normativa diretta, di carattere generale"¹⁸. Tale normativa ha in particolare suscitato il problema se le misure nominate dalla stessa esauriscano gli obblighi di sicurezza del datore di lavoro, confrontandosi in punto tesi opposte. Una, che dà risposta negativa al quesito, che fa leva sull' ampiezza del disposto dell' art. 2087 cit., sul suo riferirsi a rischi endogeni ed esogeni, generici e specifici, sul fatto che dal 25 febbraio 2020 (quando é stato dichiarato il *lockdown*) vi sia stata conoscenza dei rischi, e sul fatto che sempre l' art. 2087 non sia stato toccato dalla disciplina emergenziale¹⁹; altra, di segno appunto opposto, che pone in luce le incertezze nella stessa elaborazione scientifica in materia e l' avere, la normativa per la pandemia, voluto superarle proprio con una puntualizzazione delle misure da adottare²⁰. Si acceda ad una tesi o all' altra, quest' ultima considerazione fa ritenere che comunque esista una tipizzazione dell' utilità delle misure specificate e quindi delle relative informazioni e fa così superare, ai fini dell' applicazione della sanzione, la fase soggettiva della richiesta.

Quanto al lavoro che qui interessa, si é consapevoli che testualmente la disciplina emergenziale e in specie i protocolli vari si riferiscano al contrasto e al contenimento del virus *negli* ambienti di lavoro. La *ratio* della disciplina, però, impone l' adozione di un concetto ampio di quest'ultimi, comprendendovi ogni spazio in cui il lavoro venga svolto: per fare un esempio, ritengo - sempre ai fini della sanzione in questione - che per la disciplina emergenziale, salvi alcuni aspetti

¹⁶ Cfr. M. BIASI, *La salute e la sicurezza dei riders al tempo di Covid-19*, 845, che richiama F. CARINCI, *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, in AA. VV., *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, a cura di L. ZOPPOLI, P. PASCUCCHI, G. NATULLO, Ipsa, Milano, LII).

¹⁷ Così A. PERULLI, *"Diritto riflessivo" e autonomia collettiva al tempo di Covid-19*, *RIDL*, 2020, I, 300 ss., che utilizza al riguardo il paradigma di Teubner del *diritto riflessivo*.

¹⁸ Cfr., tra gli altri, M. MARAZZA, *L' art. 2087 c.c. nella pandemia Covid-19 (e oltre)*, *RIDL*, 2020, I, 268 ss. Per il valore *lato sensu* normativo dei protocolli, anche di quelli settoriali e aziendali sottoscritti in seguito al protocollo nazionale del 14 marzo 2020, cfr. P. PASCUCCHI, *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nello ius superveniens del d.P.C.M. 22 marzo 2020 e soprattutto del d.l. n. 19/2020*, *DSL*, 2020, 123 ss.; (S. DOVERE), P. PASCUCCHI, *Covid-19 e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, *DLRI*, 2020, 387, anche nota 13.

¹⁹ Ad es., M.T. CARINCI: *Obbligo di sicurezza e responsabilità datoriale prima e dopo*, *Labor*, 2020, 390 ss.

²⁰ Cfr. tra gli altri, anche per ulteriori argomentazioni, M. MARAZZA, *L' art. 2087 cc. nella pandemia*, cit., 278 ss.; S. GIUBBONI, *Covid-19: obblighi di sicurezza, tutele previdenziali, profili riparatori*, *Wp Csdle M. D' Antona*, 2020, n. 417, 11 ss.

di specificità indissolubilmente legati al lavoro interno, vadano rese le informazioni circa gli accorgimenti sulla distanza da osservare e sui modi della consegna dei beni, alla luce di quanto si diceva prima se esse sono state richieste. Al riguardo va evidenziato come in quest' ultimo caso non si tratta dei rischi extraorganizzativi dei quali il datore di lavoro non sembra debba tener conto²¹, ma di quei rischi professionali propri dell' organizzazione ai quali fa riferimento la direttiva 89/391 Cee agli artt. 1, par. 2, 3, lett. d), 6, parr. 1 e 4, 7, parr. 1 e 2 che concorre quindi all' ampia interpretazione dell' ambiente di lavoro di cui si é detto.

²¹ Cfr. (S. DOVERE), P. PASCUCI, *Covid-19 e tutela della salute, cit.*, 375 ss.