



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

Rider e sicurezza sul lavoro

di Corrado Spina*

La sicurezza dei rider

Interessante [Ordinanza del Tribunale di Torino del 4 agosto 2026, n. 5811](#), la quale valorizza la funzione espansiva dell'art. 2087 c.c. e la centralità del D.Lgs. 8 aprile 2008 n. 81 nella protezione della salute dei lavoratori impiegati in attività esterne, mobili e ad alta esposizione ambientale.

Il provvedimento conferma l'importante e rilevante principio, secondo il quale gli obblighi prevenzionistici gravanti sul datore di lavoro non possono essere trasferiti sull'autovalutazione del dipendente, né il loro adempimento può essere rimesso a scelte individuali del lavoratore o comportare oneri economici a carico del lavoratore.

La decisione affronta i rischi da calore, *smog*, intemperie, infortuni lievi e carenza di accesso ai servizi igienici, distinguendo le misure immediatamente esigibili da quelle che richiedono un più approfondito accertamento tecnico.

L'interesse del provvedimento risiede anche nell'applicazione concreta dei principi generali della sicurezza sul lavoro al settore del *food delivery*, una volta accertata la natura subordinata del rapporto.

Premessa

La protezione della salute e della sicurezza dei *rider* costituisce uno dei terreni più significativi di evoluzione del diritto del lavoro contemporaneo.

La crescente diffusione del lavoro su piattaforma ha imposto alla giurisprudenza di confrontarsi con attività lavorative caratterizzate da mobilità costante, esposizione agli agenti atmosferici, rischi stradali, intensità organizzativa digitale e frequente assenza di una sede aziendale fisica.

In questo contesto, l'ordinanza del Tribunale di Torino assume rilievo paradigmatico, poiché affronta il tema non già sul piano della qualificazione del rapporto, ma su quello, successivo e più propriamente prevenzionistico, degli obblighi di sicurezza dovuti a un *rider* ormai giudizialmente qualificato come lavoratore subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Tutela della salute del lavoratore

Il quadro normativo da cui partire è costituito dall'art. 2087 c.c., che impone all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie, secondo particolarità del lavoro, esperienza e tecnica, per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

A tale norma, nel corso degli anni sono susseguite diverse direttive europee in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, raggruppate prima con il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e poi con l'attuale D.Lgs. 8 aprile 2008, n. 81, il quale ha già subito diverse modifiche, in virtù della continua evoluzione del diritto del lavoro a seguito dei nuovi lavori, tra cui quelli su piattaforma digitale.

Tale normativa, come la giurisprudenza di legittimità ribadisce costantemente, non si esaurisce nell'osservanza delle prescrizioni nominate, ma impone l'adozione di tutte le misure concretamente necessarie in relazione allo specifico rischio (Trib. Milano 6 febbraio 2026, n. 5505; Cass. 15

* Avvocato in Battipaglia.

dicembre 2025, n. 32659; Cass. 4 agosto 2025, n. 22540; Trib. Torino 17 luglio 2025, n. 1913; Trib. Bologna 9 maggio 2025, n. 170; Cass. 12 gennaio 2024 n. 951).

All'uopo il D.Lgs. n. 81/2008, all'art. 15, prevede un principio fondamentale per la tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro, ovvero che *“le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori”*.

È proprio su questa disposizione che il Tribunale di Torino fonda uno degli assi della motivazione, escludendo la legittimità di un modello organizzativo nel quale il lavoratore sia lasciato libero di *“autoprotéggersi”* sostenendone di fatto i costi.

La decisione si armonizza inoltre con la lettura offerta dalla giurisprudenza, secondo cui l'obbligo di sicurezza grava integralmente sul datore, che deve non solo predisporre le misure, ma anche accertarne l'effettiva attuazione e non può addossare al dipendente obblighi manutentivi o costi che attengono alla protezione (Trib. Gorizia 29 giugno 2026, n. 115; Cass. 4 agosto 2025, n. 22540; C. App. Napoli 2 ottobre 2023, n. 11741).

L'Ordinanza del Tribunale di Torino

Nella presente fattispecie, il ricorrente aveva iniziato l'attività di consegna nel 2019 come lavoratore autonomo (*rider*), ma la Corte d'Appello di Torino aveva successivamente accertato la sussistenza di un rapporto subordinato a tempo pieno e indeterminato; in esecuzione di quella decisione, egli era stato assunto dal 19 maggio 2026.

Successivamente, con ricorso *ex art. 700 c.p.c.*, il lavoratore chiedeva misure urgenti in materia di tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro in relazione a fornitura di Dispositivi Protezione Individuale (DPI), indumenti protettivi estivi e invernali; dispositivi contro caldo, pioggia, freddo e *smog*; acqua, sali minerali e borraccia; mezzo di trasporto ritenuto più idoneo; pacchetto di medicazione; luoghi di riparo; accesso ai servizi igienici.

La società resistente sosteneva di aver già predisposto un sistema di gestione del rischio, con un Documento della Valutazione dei Rischi (DVR) specifico, di sorveglianza sanitaria e linee guida organizzative.

In specie, valorizzava la facoltà concessa al *rider* di interrompere l'attività o di non iniziarla in caso di condizioni meteorologiche sfavorevoli.

Il Tribunale, pur respingendo alcune domande, accoglieva quelle concernenti i rischi più immediati e concretamente verificabili in sede sommaria, ravvisando il *periculum in mora* in ragione della natura costituzionalmente protetta del diritto alla salute.

Prevenzione del datore

La tesi difensiva dell'azienda resistente si basava sulla libertà di scelta del lavoratore, il quale poteva scegliere di sospendere autonomamente la prestazione o rifiutare le consegne in caso di condizioni climatiche avverse.

Tuttavia tale decisione del dipendente **non esaurisce gli obblighi datoriali** in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Infatti, il Giudice con l'Ordinanza *de quo* espressamente affermava che gli obblighi di prevenzione non potevano essere integralmente trasferiti sull'autovalutazione del lavoratore, così come non potevano essere rimessi a una sua scelta individuale ed infine non dovevano comportare oneri economici a carico dello stesso.

Tale tesi, sostenuta dal tribunale, era coerente con il sistema normativo vigente e con la giurisprudenza della Cassazione (Cass. 25 gennaio 2026, n. 1633; Cass. 28 luglio 2025, n. 21714; Cass. 19 novembre 2024, n. 29751; Cass. 10 novembre 2022; n. 33239).

Inoltre, l'art. 20 D.Lgs. n. 81/2008 prevede che *“Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro”*, ovvero impone al lavoratore obblighi di collaborazione, di un uso corretto dei dispositivi e della segnalazione di deficienze, ma non contempla su di lui un trasferimento della responsabilità primaria di prevenzione.

In modo conforme, la Cassazione ha chiarito che gli obblighi collaborativi del lavoratore non comprendono iniziative di manutenzione o gestione autonoma delle misure di sicurezza che spettano al datore (Cass. 8 marzo 2026, n.5209; Cass. 4 agosto 2025, n. 22540; Cass. 27 dicembre 2024, n. 34583; Cass. 17 maggio 2024, n. 13760).

Sul piano teorico, la decisione evita una distorsione sempre possibile nelle organizzazioni “*agili*” o digitali, ovvero trasformare l’autonomia operativa del lavoratore esterno in una indebita privatizzazione del rischio.

Il *rider* può certamente cooperare, osservare istruzioni, fermarsi se il mezzo è inadatto o se vi è pericolo, ma non può essere il soggetto sul quale viene spostata la valutazione ultima del rischio né, tantomeno, il costo dei presidi necessari.

Rischio lavorativo specifico

Uno degli aspetti più innovativi del provvedimento è la piena qualificazione del **caldo estremo**, come rischio lavorativo attuale, grave e immediatamente cautelabile.

Il Giudice *de quo* valorizzava l’ordinanza della Regione Piemonte n. 1/2026/XII del 29 maggio 2026, che vieta il lavoro all’aperto in determinate fasce orarie e condizioni, quando la mappa *Workclimate* segnali rischio “*alto*”.

Da tale premessa, discende un ordine articolato alla società, quello di non adibire il ricorrente al lavoro all’aperto tra le 12,30 e le 16,00 in presenza delle condizioni di rischio previste; di fornire vestiario traspirante e protettivo; di consegnare copricapo con visiera, occhiali con filtri UV, crema solare; di fornire borraccia, sali minerali e acqua potabile fresca.

Il Tribunale non considerava tali beni meri strumenti di *comfort*, come sosteneva la resistente, ma presidi funzionali alla riduzione dell’esposizione a un rischio lavorativo concreto.

Ne emerge una nozione funzionale di protezione, coerente con l’interpretazione ampia della giurisprudenza sui Dispositivi Protezione Individuale (DPI), per cui rileva non la qualificazione nominale del bene, ma la sua effettiva funzione protettiva nel contesto lavorativo (Cass. 26 maggio 2026, n. 16305; Cass. 1 dicembre 2025, n. 31372; Cass. 24 settembre 2025, n. 26021).

Questa impostazione si salda anche con l’idea, recepita dalla giurisprudenza eurounitaria, secondo cui il datore deve valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza e non soltanto quelli tradizionalmente tipizzati (C. giust. UE 12 giugno 2025, n. 219/24; C. giust. UE 20 giugno 2024, n. 367/23).

Obbligo prevenzionistico

Il Tribunale ha ritenuto cautelabile anche il rischio da “*inquinamento atmosferico*”, già riconosciuto nel Documento della Valutazione dei Rischi (DVR) come “*moderato*”, ordinando la fornitura di mascherine filtranti idonee.

La rilevanza sistematica del punto sta nel rifiuto di considerare sufficiente una mera raccomandazione aziendale, “*si consiglia l’utilizzo*”, quando il rischio sia stato identificato come inerente alla prestazione.

Analoga logica presiede alle misure contro pioggia, freddo e vento.

Il giudice ordinava la fornitura di calzature ergonomiche antipioggia e antiscivolo, nonché di indumenti antivento e antipioggia e capi idonei a proteggere dal freddo testa, orecchie, collo, naso e bocca.

Inoltre, imponeva di individuare nel Documento della Valutazione dei Rischi (DVR) un luogo di riparo idoneo in caso di grandine, pioggia intensa o forte vento, con adeguata comunicazione al lavoratore.

Questa parte dell’ordinanza era importante perché portava alle estreme conseguenze la funzione organizzativa dell’obbligo di sicurezza: il datore non deve soltanto fornire oggetti, ma anche predisporre soluzioni organizzative concretamente fruibili nel territorio urbano entro cui il *rider* opera.

Diritto ai servizi igienici

Di notevole interesse è il capo relativo ai servizi igienici.

Il Tribunale rilevava che il punto di *check-in/check-out* non era una sede aziendale ed era privo di servizi igienici, mentre la società non aveva attivato convenzioni con esercizi commerciali per consentire l'accesso durante il lavoro.

La decisione richiama l'art. 63 D.Lgs. n. 81/2008 e l'Allegato IV (1.13.1.1.), secondo cui *“nei luoghi di lavoro o nelle loro immediate vicinanze devono essere messi a disposizione dei lavoratori gabinetti e lavabi con acqua corrente calda e dotati di mezzi detergenti e per asciugarsi”*.

Sulla base di tali disposizioni, il Tribunale affermava che l'obbligo datoriale di sicurezza imponeva di predisporre soluzioni organizzative equivalenti, anche quando la prestazione non si svolga in una sede aziendale.

Il principio è di forte impatto sistematico, la mobilità della prestazione non riduce lo *standard* di tutela, ma obbliga a modularlo diversamente.

In altre parole, il lavoro “diffuso” non può diventare lavoro *“senza infrastrutture minime di dignità”*.

Pacchetto di medicazione

Con riguardo al rischio di infortuni lievi, il Tribunale valorizzava il carattere essenzialmente solitario e esterno della prestazione, richiamando il D.M. 15 luglio 2003 n. 388 e ordinando la consegna di un pacchetto di medicazione conforme al contenuto minimo previsto dall'allegato 2 del Decreto *de quo*.

Anche questo passaggio mostra una lettura sostanziale della sicurezza, la tutela del lavoratore in movimento impone la trasposizione sul territorio di presidi normalmente pensati per contesti aziendali stabili, sulle caratteristiche del mezzo, dello zaino, dei carichi e dell'effettiva organizzazione della giornata lavorativa.

Giurisprudenza sui DPI

La pronuncia torinese si inserisce in continuità con il consolidato orientamento giurisprudenziale in materia di Dispositivi Protezione Individuale (DPI).

Sia la Cassazione che i giudici di merito hanno da tempo affermato che rientrano tra i dispositivi di protezione individuale anche indumenti e accessori che, in concreto, costituiscono una barriera protettiva rispetto a rischi per la salute o la sicurezza del lavoratore (Cass. 2 gennaio 2026 n. 74; Trib. Gorizia 29 giugno 2026; C. App. Napoli 30 aprile 2025, n. 1413; Cass. 14 maggio 2024, n. 13283).

Nello stesso filone si colloca il principio secondo cui il datore di lavoro deve fornire i Dispositivi Protezione Individuale (DPI), mantenerli in efficienza, assicurarne le condizioni d'igiene ed infine non può trasferire ai lavoratori i relativi costi e obblighi manutentivi (Cass. 4 agosto 2025, n. 22540; Cass. 28 gennaio 2025, n. 2003; Trib. Venezia 25 giugno 2026, n. 487; C. App. Sassari 23 marzo 2025, n. 32; Cass. 4 luglio 2023, n. 18871).

All'uopo si rappresenta che l'art. 77, co. 4 lettera a) così recita *“Il datore di Lavoro: mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante; tale obbligo si applica anche per specifici indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI, previa loro individuazione attraverso la valutazione dei rischi”*, richiamato in più decisioni, viene interpretato in senso sostanziale, ovvero la manutenzione comprende anche il mantenimento delle condizioni di igiene (Cass. 4 agosto 2025, n. 22540).

La Corte di cassazione con la pronuncia n. 22540/2025 ha espresso con particolare chiarezza il divieto di addossare ai dipendenti l'obbligo di assicurare, mediante la manutenzione, le condizioni igieniche dei dispositivi di protezione.

Infatti, se così non fosse, si finirebbe per spostare sul lavoratore una serie di obblighi di prevenzione e precauzione che vanno molto al di là delle forme di collaborazione richieste dall'art. 20 del Decreto Legislativo n. 81/2008.

Tutto ciò contravvenendo al principio, per cui l'obbligo di sicurezza posto a carico del datore di lavoro, che trova il suo fondamento nell'art. 32 Cost. e nell'art. 31 della c.d. Carta di Nizza, ove si prevede che "*ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose*", è declinato attraverso specifiche disposizioni di legge, tra cui il D.Lgs. n. 81/ 2008, e la norma di chiusura dettata dall'art. 2087 c.c., così che è imposto al datore di lavoro di adottare non solo le particolari misure tassativamente previste dalla legge in relazione allo specifico tipo di attività esercitata, ma anche tutte le altre misure che in concreto si rendano necessarie per tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore, in base all'esperienza ed alla tecnica e tenuto conto della concreta realtà aziendale e degli specifici fattori di rischio.

Da tali assunti deriva che l'Ordinanza del Tribunale di Torino applica lo stesso schema ai presidi contro calore, *smog* ed intemperie, in quanto ciò che conta è la loro funzione preventiva nel caso concreto, non la loro denominazione formale come Dispositivi Protezione Individuale (DPI) o "*ausili al comfort*".

Organizzazione algoritmica e sicurezza

La decisione conferma che, una volta accertata la subordinazione, il *rider* è pienamente inserito nel perimetro degli obblighi prevenzionistici ordinari.

Questa conclusione non dipende dalla mera etichetta contrattuale, ma dal fatto che il datore organizza tempi, modalità e strumenti della prestazione, ed è quindi titolare dell'obbligo di governo del rischio.

La giurisprudenza più recente sui *rider* ha già valorizzato la necessità di valutare rischi specifici, inclusi quelli climatici, stradali e organizzativi, e di garantire informazione, consultazione e DPI adeguati (Trib. Torino 8 settembre 2026, n. 3844; Cass. 31 ottobre 2025, n. 28772; Trib. Milano 18 agosto 2025, n. 1936; Trib. Milano 19 ottobre 2023, n. 3237).

Pertanto, la pronuncia in esame si muove nello stesso solco, ma con un accento ulteriore, ovvero che nel lavoro su piattaforma il rischio non può essere dissolto nella flessibilità dell'ingaggio o nella discrezionalità del singolo nell'"*autolimitare*" la propria prestazione.

Considerazioni conclusive

La pronuncia del Tribunale di Torino offre un contributo rilevante alla costruzione di uno statuto prevenzionistico del lavoro di consegna urbano.

Il principio che ne emerge può essere così sintetizzato, nel rapporto di lavoro subordinato, anche se reso all'esterno e senza sede fissa, il datore resta il centro di imputazione piena del dovere di prevenzione, ove la sicurezza non può essere affidata alla scelta del lavoratore né finanziata da lui.

In questo senso, la decisione torinese non rappresenta una deroga al sistema generale della sicurezza del lavoro, bensì una sua applicazione coerente e aggiornata alle condizioni materiali del lavoro digitale urbano.