

Tribunale di Torino, sezione lavoro

Sentenza 8 settembre 2026, n. 3844

Testo anonimizzato. I dati identificativi delle parti, dei difensori e della società convenuta sono stati oscurati e sostituiti con il segno (...) a tutela della riservatezza. Sono stati corretti alcuni evidenti errori di trascrizione del testo di partenza e rimossi i richiami di nota, senza alcuna modifica del contenuto. Il testo è riprodotto a fini di informazione e di studio: per ogni utilizzo processuale occorre fare riferimento alla copia rilasciata dalla cancelleria.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Nicola Tritta. All'esito dell'udienza dell'08/09/2026 ha pronunciato la seguente

SENTENZA CONTESTUALE
EX ART. 429 C.P.C.

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 8748/2025 promossa da: (...) (C.F./P.I. (...)), rappresentato e difeso dall'avv. (...), elettivamente domiciliato presso lo studio della difenditrice in Torino, via (...);

RICORRENTE

Contro

(...) SRL. (C.F./P.I. (...)), rappresentata e difesa dall'avv. (...), dall'avv. (...) e dall'avv. (...), elettivamente domiciliata in Milano, V.le (...), presso lo studio dei difensori;

CONVENUTO

Avente ad oggetto: lavoro autonomo/subordinazione - licenziamento per giusta causa

CONCLUSIONI

Per parte ricorrente:

"(l)In via principale

previo accertamento della nullità/illegittimità dei contratti di lavoro autonomo ex art. 2222 stipulati inter partes e della retribuzione a cottimo ivi prevista

Accertare e dichiarare, alternativamente, la costituzione tra la società (...) srl e il ricorrente di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno ovvero l'applicazione della medesima disciplina ex art. 2 del decreto legislativo n. 81/2015 a fare data dal 1/10/2024 o dalla data diversa ritenuta di giustizia.

In ogni caso accertare e dichiarare il suo diritto all'inquadramento nel VI livello del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, in quanto contratto applicato agli altri dipendenti della società convenuta, (o nel V del CCNL disciplinante il settore Logistica), ovvero di altro CCNL che si riterrà applicabile, e delle corrispondenti disposizioni normative integrative previste dalla contrattazione collettiva di categoria se del caso anche ai sensi dell'art. 36 Cost., art. 2099 c.c. ed ex art. 432 c.p.c., conseguentemente, previo accertamento che l'orario di lavoro svolto dal ricorrente deve ritenersi corrispondente al tempo di connessione all'applicazione in cui il ricorrente si è reso

disponibili a svolgere attività ossia il tempo intercorso tra check-in - check-out.

accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a vedersi corrispondere quanto maturato nel corso del rapporto di lavoro per cui è causa a titolo di differenze retributive dirette, indirette e differite per tutte le voci retributive previste nel CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (o dal CCNL disciplinante il settore Logistica), o altro che si riterrà di giustizia, nonché a titolo di competenze di fine rapporto, indennità maneggio denaro oltretutto il rimborso delle spese sostenute in favore della Società per l'utilizzo del proprio mezzo per svolgere la prestazione, calcolate, per i mezzi a motore, secondo il tabellario aci o altro criterio ritenuto di giustizia oltre interessi e rivalutazioni dal dì del dovuto al saldo, - ovvero in estremo subordine:

nel non creduto caso in cui si ritenesse l'autonomia della prestazione lavorativa del ricorrente, dichiarare la società convenuta tenuta all'applicazione delle tabelle retributive CCNL terziario VI livello (o del V livello del CCNL Logistica), o altro che si riterrà di giustizia e per l'effetto condannare la stessa al pagamento di quanto maturato a titolo di differenze retributive dirette indirette differite dal ricorrente per i medesimi periodi e orario di lavoro sopra rivendicati, oltre interessi e rivalutazione;

(II)

In ogni caso, accertato il diritto del ricorrente a ricevere i dati e le informazioni relative al rapporto di lavoro con la società, condannare la società convenuta a consegnare al lavoratore i cedolini paga, ovvero il calendario o le tabelle presenze riportati nel LUL, ovvero altra documentazione idonea a determinare l'orario di lavoro svolto da ritenersi corrispondente al tempo di connessione all'applicazione in cui il ricorrente si è reso disponibile a svolgere attività ossia il tempo tra check-in -check-out.

(III)

-dichiarare nullo, illegittimo e/o inefficace il licenziamento intimato al ricorrente in data 19/3/2025, e comunque quello comunicato in data 28/3/2025, perché privo di giusta causa e/o di giustificato motivo e conseguentemente annullarlo e condannare (...) s.r.l. a reintegrare il ricorrente nel proprio posto di lavoro e alla corresponsione in suo favore di tutte le mensilità, maturate e non percepite, pari a euro 1.849,17 ciascuna, o quella anche maggiore che sarà ritenuta di giustizia, dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra;

- in subordine, condannare la società convenuta al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo compreso tra le 6 e le 36 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, pari a euro 1.849,17 o quella anche maggiore che sarà ritenuta di giustizia).

IN OGNI CASO

- Con vittoria di spese, diritti ed onorari di giudizio, oltre IVA, CPA rimborso forfettario su diritti e onorari, e successive occorrenze, con maggiorazione del 30% in ragione dei collegamenti ipertestuali ai sensi dell'art. 4 co 1 bis del D.M. 55/14, con distrazione di spese a favore degli avvocati anticipatari

Per parte convenuta:

"Voglia l'Ill.mo Tribunale adito, in funzione di Giudice del Lavoro, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, anche istruttoria, disattesa e/o respinta e previa ogni opportuna declaratoria così giudicare:

I. in via principale, rigettare integralmente il ricorso avversario, respingendo tutte le domande ex adverso formulate in quanto infondate in fatto e in diritto.

II. In subordine, nella denegata ipotesi di applicazione della disciplina del lavoro subordinato, accertare e dichiarare l'insussistenza del diritto del ricorrente al pagamento di differenze retributive per le ragioni dedotte e, comunque, rideterminare eventuali differenze retributive dovute da (...) sulla base del tempo effettivo di

consegna e degli istituti retributivi compatibili con il rapporto intercorso secondo i criteri dedotti nella presente memoria difensiva;

III. Accertare e dichiarare la legittimità della risoluzione del rapporto comunicata dalla committente e che in ogni caso il rapporto si è concluso il 19.03.2025

IV. In ogni caso, con vittoria di spese, diritti e onorari".

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

Con ricorso depositato in data 31.10.2025 il sig. (...), premesso di avere concluso sin dal 25.1.2024 (doc. 98 di parte ricorrente) distinti contratti formalmente denominati "di prestazione d'opera ex art. 2222 c.c." con (...) s.r.l., ha esposto di avere prestato con continuità attività lavorativa dall'1.10.2024 al 19.3.2025 in qualità di fattorino con l'utilizzo della propria bicicletta.

Il rapporto è cessato quando, dal 19.3.2025, la società ha impedito al sig. (...) l'accesso alla piattaforma telematica attraverso la quale, fino ad allora, era stata gestita l'intera prestazione lavorativa.

Il ricorrente agisce in giudizio per l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso con (...) s.r.l. a decorrere dall'1.10.2024, o in subordine di una collaborazione organizzata dal committente ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 e per la conseguente condanna della società al pagamento delle differenze retributive maturate, parametrando la retribuzione spettante a quella corrispondente al VI livello CCNL terziario, distribuzione e servizi.

Il sig. (...), inoltre, qualificato il comportamento della convenuta in termini di licenziamento, impugna tale atto in quanto privo di giusta causa, domandando la reintegrazione nel posto di lavoro oltre alle indennità di legge.

Si è ritualmente costituita la società convenuta negando la sussistenza degli indici della subordinazione invocati dal ricorrente e ribadendo la correttezza dell'inquadramento del rapporto intercorso con il sig. (...) in termini di lavoro autonomo, ed affermando la legittimità del recesso esercitato, quand'anche qualificato in termini di licenziamento.

1. Premessa

Come rilevato dalla difesa di parte ricorrente in sede di discussione, la prestazione lavorativa in esame si inserisce in contesto fattuale e normativo che già stato ripetutamente sottoposto al vaglio di questo Tribunale e della locale Corte d'appello. L'assoluta identità delle questioni di fatto e di diritto sottoposte all'attenzione del Tribunale consente di attingere ampiamente dai precedenti già intervenuti sul tema. Occorre ancora premettere che un primo "filone" giurisprudenziale aveva portato la locale corte d'Appello (App. Torino sez. lav., 4/02/2019, n. 26) a rinvenire in fattispecie simili, ma non sovrapponibili a quella per cui è ora causa, e riguardanti altra società convenuta operante del medesimo settore l'etero-organizzazione disciplinata dall'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015.

Quella decisione venne confermata, nelle conclusioni, dalla Corte di Cassazione, con l'ormai nota sentenza n. 1663/2020 la quale ha precisato che le collaborazioni di cui all'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 non integrano un *tertium genus* tra autonomia e subordinazione, ma collaborazioni che, in ragione di precise specificità, sono sottoposte alla disciplina dei rapporti di lavoro subordinato. La Corte ha, in estrema sintesi, nel merito confermato che il meccanismo della prenotazione degli "slot" e la gestione del rapporto tramite piattaforma digitale da parte della convenuta integrassero i requisiti della etero-organizzazione e della continuità della prestazione previsti dall'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015.

A diverse conclusioni è successivamente giunto il Tribunale di Torino con le sentenze n. 1560/2022 (dott.ssa Paliaga) e n. 1533/2023 (dott.ssa Salvatori), pronunciate, questa volta, nei confronti dell'odierna convenuta le quali, confermato l'inserimento del lavoratore nel contesto organizzativo della committente e accertata la continuità dei rapporti, hanno rinvenuto nel punteggio di eccellenza adottato da (...) l'elemento determinante la natura subordinata del rapporto.

Il sistema di attribuzione del punteggio di eccellenza, si è affermato, "è espressione di un potere direttivo perché consente alla società: - di determinare unilateralmente l'"an" della prestazione; - quanto ciascun corriere può lavorare; - di determinare il tempo in cui ciascuno può accedere al calendario contenente gli slot prenotabili ed anche la collocazione temporale della prestazione lavorativa del singolo corriere; costituisce, inoltre, un mezzo di coercizione indiretta con il quale la società impone al corriere di adeguarsi al proprio modello organizzativo, conformando la propria condotta alle indicazioni date al fine di garantirsi un punteggio che gli consenta di lavorare. La riduzione del punteggio che subisce il corriere che non si adegua alle indicazioni date o che è destinatario di una valutazione negativa da parte del consumatore/cliente, è espressione dell'esercizio di un potere disciplinare, seppur atipico" (Trib. Torino, 15/03/2023, n. 39).

Quella tesi ha trovato avallo da parte della Corte d'Appello di Torino, in primo luogo con la sentenza 11/07/2023, n. 340 (che ha confermato la sentenza di primo grado testé citata), e poi nelle successive sentenze n. 315/2024, 324/2025 e 185/2026, tutte prodotte dalla difesa di parte ricorrente, le quali attingono, per la conferma della natura subordinata dei rapporti di lavoro instaurati da (...) con i rider, dall'impianto motivazionale dalla prima sentenza citata (n. 340/2023).

2. Lo svolgimento del rapporto

Il quadro fattuale è in larga parte pacifico tra le parti e viene di seguito esposto. Il ricorrente, così come tutti i rider che lavorano per la convenuta, è stato assunto con contratti formalmente denominati "di prestazione d'opera ex art. 2222 c.c." e al fine di poter svolgere la propria attività, ha proceduto alla registrazione nella piattaforma digitale e all'installazione sul proprio smartphone del "app (...)", che genera un profilo personalizzato tramite il quale il ricorrente accedeva alla piattaforma digitale. Tutta l'attività del ricorrente e degli altri rider viene gestita da (...) s.r.l. tramite detta piattaforma digitale.

Il ricorrente, nell'esercizio dell'incarico, ha utilizzato strumenti propri quali una bicicletta e un telefono smartphone. Vengono forniti, invece, dalla società il casco e il caricabatterie portatile (pag. 10 e 13 della memoria difensiva).

L'assegnazione degli incarichi ai singoli rider avviene con il meccanismo della prenotazione degli slot, riportato in ricorso ai punti 55 e seguenti:

"55. La società organizza l'attività dei corrieri su turni di lavoro (cd. slot): per ogni area di consegna, per ciascun giorno e fascia oraria la società stabilisce il numero di riders che intende avere a sua disposizione per garantire l'effettuazione delle consegne. (doc. 10)

56. Il numero dei corrieri per ogni turno viene stabilito in misura eccedente il 20% rispetto alla forza lavoro prevista come necessaria. (doc. 11)

57. Una volta raggiunto il numero di corrieri fissato dalla società, il turno viene visualizzato come completo e non più prenotabile. (doc. 10)

58. Era possibile per il lavoratore annullare il turno nel termine di 48 h prima dello svolgimento nel periodo 2016-2020. Ridotto poi a 24 ore il 24.1.20. I termini sono stati cancellati per l'emergenza Covid-19. (doc. 13 bis)

59. Confermato il turno di lavoro dalla società, il corriere, per effettuare la prestazione, all'orario di inizio turno, deve accedere all'applicazione (log-in) e effettuare l'ingresso nel turno (cd "check in", una sorta di timbratura virtuale del cartellino).

60. Per effettuare il check in il rider deve essere all'interno della zona di consegna definita dalla Società, avere la batteria sopra il 20% e attivare la geolocalizzazione nel periodo di tempo compreso tra i 15 minuti (diventati, dal 2021, 25 minuti) precedenti l'inizio del turno di lavoro e i 10 minuti successivi. (doc. 1 bis, doc. 13)

61. Trenta minuti prima l'orario di inizio turno il sistema comunica al rider, con una notifica sullo smartphone, l'approssimarsi dell'inizio della sessione.

62. Il mancato check in, il check in fuori mappa e/o oltre i 10 minuti successivi all'inizio del turno comporta la perdita dell'intera ora di lavoro (cd. "ora rossa") e la diminuzione del punteggio. (doc. 13, 33, 39, 43)

63. Da aprile 2023 la zona di consegna è stata suddivisa in sottozone, il riders al momento della prenotazione visualizza gli orari disponibili già abbinati alle sottozone di consegna. La procedura di check in è la medesima che in precedenza (geolocalizzazione attiva, orari fissi per il check in, batteria oltre il 20%) con l'unica differenza che il rider deve trovarsi all'interno della sottozona abbinata con il turno. (doc. 14, 14 bis, 14 ter)

64. La prestazione deve tassativamente svolgersi all'interno della macro zona di consegna fissata dalla convenuta: se durante il turno il rider si sposta fuori dall'area, viene sanzionato con l'espulsione dal turno di lavoro e una diminuzione di punteggio. (doc. 13, 38, 38 ter, 39, 43)". (...)

"95. La distribuzione dei turni di lavoro avviene attraverso l'algoritmo: la società indica ai riders le modalità per inserirsi nei turni e determina il numero di corrieri necessari (doc. 10, 11)

96. Il calendario è accessibile due volte a settimana (lunedì e giovedì). Ogni riders vi accede in orari diversi determinati dall'algoritmo in corrispondenza del punteggio ottenuto. (doc. 10)

97. Il punteggio viene assegnato secondo la posizione del singolo lavoratore nella graduatoria della propria città elaborata sulla base dei dati della prestazione registrati. (doc. 10, 25, 26, 30 bis)

98. Il sistema quindi, sulla base del punteggio attribuito, prevede uno scaglionamento nel tempo della facoltà del singolo rider di prenotare i turni di lavoro. (doc. 25, 26, 30 bis)

99. Quindi, coerentemente con il punteggio ottenuto, ad ogni rider vengono resi disponibili un certo numero di slot prenotabili. (doc. 25, 26, 30 bis)

100. Conseguentemente, man mano che i turni si saturano, si riduce progressivamente la quantità di ore a cui ha accesso il corriere. (doc. 25, 26, 30 bis)

101. In sostanza più il punteggio è basso, e l'orario di apertura del calendario posticipato rispetto agli altri corrieri, più si riducono le possibilità di trovare turni di lavoro. (doc. 25, 26, 30 bis)" (pagg. 14 e ss; 20 e ss. del ricorso introduttivo).

Gli slot avevano durata di mezz'ora o di un'ora (pag. 73 della memoria difensiva). Una volta prenotato lo slot ed effettuato il check in per lo slot prenotato, il rider riceve gli ordini, sempre tramite piattaforma digitale.

"70. L'applicazione è impostata sulla funzione "accettazione automatica/auto assegnazione" degli ordini che determina l'accettazione in automatico di tutti gli ordini. Nelle conversazioni con l'assistenza la locuzione viene abbreviata in "AA". (doc. 8, 8 bis)"

Con l'ordine, il rider riceve le seguenti informazioni: zona di ritiro e consegna, distanza e compenso. Raggiunto il punto di ritiro, preleva la merce e successivamente la porta all'indirizzo di consegna.

In taluni casi, il fattorino è incaricato di ricevere il denaro dal destinatario della merce. La piattaforma fornisce indicazioni precisi sul comportamento che il rider deve tenere in caso di mancata consegna della merce.

In caso di problematiche nell'effettuazione di un ordine il rider può richiedere tramite applicazione, prima del ritiro della merce, di essere sostituito con altro lavoratore per l'esecuzione della consegna (c.d. riassegnazione).

La piattaforma opera tramite un meccanismo di "punteggio di eccellenza", che prevede l'attribuzione permanente di un punteggio a ciascun rider sulla base di determinati parametri, e ciò al fine, da un lato di garantire il raggiungimento, da parte del datore di lavoro, di determinati obiettivi di rendimento, e dal lato del lavoratore, di ottenere l'accesso agli slot maggiormente remunerativi e quindi maggiori guadagni. Il sistema degli slot e del punteggio di eccellenza è stato eliminato da (...) a partire da maggio 2025.

Il compenso riconosciuto al rider per ciascun ordine portato a termine è composto da una quota fissa e da una quota variabile, in relazione alla distanza da percorrere e al tempo di attesa della preparazione dell'ordine, oltre a specifici bonus.

3. La qualificazione dei rapporti intercorsi tra le parti

3.1 Le prospettazioni delle parti

Parte ricorrente sostiene che i rapporti intercorsi tra il sig. (...) e (...) s.r.l., quantomeno dall'1.10.2024, siano inquadrabili nell'ambito della subordinazione come definita dall'art. 2094 c.c.

Al di là della qualificazione formale data dalle parti al rapporto in termini di prestazione di lavoro occasionale ex art. 2222 c.c., sostiene il ricorrente che il rapporto si sia svolto secondo il modello della subordinazione, essendo l'organizzazione dell'attività resa dal lavoratore interamente affidata a (...) e, da questa, alla piattaforma informatica, essendo altresì il rider privo di una propria clientela e di potere negoziale.

Inoltre l'intera attività del fattorino sarebbe diretta dalla piattaforma, non solo dal punto di vista del quomodo (tempi di percorrenza, percorsi da scegliere, procedure di consegna e di ritiro del denaro da parte dei clienti, procedure di prenotazione degli slot, etc.) dell'esecuzione della prestazione, ma anche dal punto di vista dell'ans: solo astrattamente il rider avrebbe avuto la possibilità di scegliere se prenotare gli slot e se effettuare le riassegnazioni, essendo, nella realtà, tali decisioni guidate dalle ripercussioni sul punteggio di eccellenza di tali scelte.

Il punteggio di eccellenza rivelerebbe da un lato, l'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere disciplinare e di controllo e, dall'altro, il potere direttivo, il quale si estrinsecerebbe nella coercizione indiretta sul rider, il quale sarebbe indotto nella decisione sul se prenotare gli slot e se richiedere le riassegnazioni dalle conseguenze sul proprio punteggio di eccellenza.

La società convenuta, invece, contesta la qualificazione del rapporto in termini di subordinazione, evidenziando che tutti i rider, come il ricorrente, possono scegliere se, quando e per quale zona prenotare gli slot, con l'ulteriore possibilità di chiedere la riassegnazione dell'ordine già accettato; per nessun rider è previsto un determinato orario di lavoro o un numero determinato di consegne da effettuare. La società nega la titolarità di qualunque potere disciplinare ed evidenzia l'utilizzo, da parte dei fattorini, di strumenti di loro proprietà per l'esecuzione della prestazione, nonché l'assenza dell'obbligo di esclusiva.

Seguendo l'iter motivazionale delle pronunce sopra citate già pronunciate in vicende analoghe, si procede a verificare la sussistenza dei presupposti per l'applicazione dell'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015, per poi procedere all'ulteriore esame circa la sussistenza o meno dei requisiti della subordinazione.

3.2 La collaborazione etero-organizzata

L'art. 2 co. 1 D.Lgs. n. 81/2015 così dispone:

"A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente (anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro). Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali".

Nel caso in esame sussistono i tre requisiti della prevalente personalità della prestazione, della natura continuativa della stessa e dell'organizzazione delle modalità esecutive della prestazione da parte della committente.

Con riferimento al primo dei requisiti indicati, si osserva che la Corte di Cassazione, in fattispecie analoga, ha ritenuto corretta la sentenza di merito che aveva affermato che il requisito della personalità della prestazione debba essere ritenuto insussistente "solo in presenza dell'eventuale facoltà del collaboratore di avvalersi di propri ausiliari" (Cass. civ. sez. lav., 31/10/2025, n. 28772, che ha confermato App. Torino, 25/03/2022 n. 56, citata dalla difesa di parte ricorrente, in causa contro l'odierna convenuta). Nel caso di specie la personalità della prestazione, peraltro imposta dalla committente, è provata documentalmente (si vedano i contratti prodotti dalla convenuta) dalla consegna da parte della società al fattorino di credenziali personali per accedere alla piattaforma, che non possono essere cedute, come si evince dai contratti in atti. Si deve aggiungere, in linea con la giurisprudenza di merito espressasi sul tema, che l'utilizzo di mezzi elementari quali uno smartphone e un veicolo di uso comune, come una bicicletta, non possono assumere preminenza nella gestione del rapporto di lavoro in questione. "L'uso di elementi così semplici conferma, piuttosto, la prevalenza del fattore umano nella prestazione. Parimenti, l'utilizzo di uno smartphone e di un veicolo per svolgere un'attività non complessa e l'assenza assoluta di collaboratori per il rider (...) avvalorano come non si possa ipotizzare per questi un'attività di impresa, dovendosi, quindi, giudicare la prestazione come prevalentemente personale" (Trib. Milano, 10/04/2025, n. 1632).

Va rinvenuto, nel caso di specie, altresì il requisito della continuità della prestazione, il quale si ricava sia dalla durata effettiva dei rapporti in esame, dalla non occasionalità e dalla reiterazione nel tempo della prestazione (App. Torino, 04/02/2019, n. 26), sia dall'"attitudine potenziale del rapporto a tradursi nell'esecuzione nel tempo di una pluralità di prestazioni da parte del collaboratore, non meramente episodiche od occasionali" (App. Milano, 09/01/2025, n. 967/2024), tenuto conto del contenuto dei contratti formalmente conclusi tra le parti.

Va aggiunto sul punto che la peculiare organizzazione dell'attività della convenuta consente di dare seguito ad autorevole dottrina che individua tale requisito nell'interesse durevole del committente alla prestazione e nella coordinazione funzionale tra opera promessa e attività esercitata dalla committente, requisiti senz'altro sussistenti nel caso di specie.

La giurisprudenza di merito ha condivisibilmente precisato che la natura continuativa della prestazione sussiste "quando la prestazione non sia occasionale ma perduri nel tempo ed importi un impegno costante del prestatore a favore del committente, senza necessità che sia convenzionalmente stabilita, ben potendo tale requisito essere accertato a posteriori, in base alla reiterazione di fatto delle prestazioni. Si esclude che ricorra tale requisito allorché il contratto sia ad esecuzione istantanea, ancorché prolungata nel tempo, nel senso che la prestazione non è volta a soddisfare l'interesse durevole delle parti: la continuità è incompatibile con il compimento di un'unica e predeterminata opera, anche quando per la sua prestazione sia necessario un tempo non breve" (Trib. Milano, 17/07/2023, n. 2310).

Anche il terzo e ultimo requisito dell'organizzazione del lavoro da parte della società committente si ricava dalla stessa descrizione fornita dalla convenuta della prestazione resa dai ricorrenti.

Nella fase c.d. di on boarding del collaboratore, il rider "partecipa ad incontri informativi in cui gli viene presentata l'applicazione di (...) e segue una breve sessione sul suo funzionamento, sulla tipologia di lavoro, sul calcolo e la corresponsione del compenso, sul sistema di prenotazione sul calendario degli slot durante cui può ricevere proposte di consegna" (pag. 9 della memoria difensiva). Per prestare l'attività, il corriere deve non solo necessariamente installare l'app e utilizzarla (elemento, questo, di per sé neutro in quanto astrattamente compatibile con la natura genuinamente e pienamente autonoma della prestazione), ma anche impiegarla per la prenotazione degli slot - da scegliere solo tra quelli messi a disposizione dall'azienda, nei momenti di apertura del calendario degli slot determinati dall'azienda -, per la ricezione delle proposte di consegna, per la loro accettazione e per la rendicontazione dei corrispettivi.

"il Corriere poteva fare il "check in" (ovvero l'operazione di accesso alla App con cui il Corriere conferma di essere disponibile nello slot prenotato) da 25 minuti prima a 10 minuti dopo l'inizio dello slot prenotato. Il mancato "check in" nel termine di 10 minuti dall'inizio dello slot si intendeva come revoca della disponibilità per quello slot e il Corriere perde l'accesso" (pag. 12 della memoria difensiva).

L'attività del rider è sottoposta a valutazione tramite punteggio da cui dipendente la possibilità di accesso e di priorità di scelta, per il rider stesso, delle fasce orarie in cui lavorare. In ordine al punteggio la stessa società scrive: "Il "punteggio di eccellenza" aveva assunto rilevanza come criterio di preferenza nella prenotazione degli slot da parte del Corriere, quando il numero dei Corrieri iscritti alla piattaforma è diventato superiore alle richieste di ordini, tanto è vero che ancora oggi il punteggio è irrilevante nelle città di nuova attivazione del servizio. Il punteggio è determinato per ciascun Corriere in base ad una formula matematica (c.d. algoritmo) basata su parametri oggettivi" (pag. 19 della memoria difensiva).

Il rider deve consentire la propria geolocalizzazione, a mezzo telefono cellulare, durante l'esecuzione della prestazione di consegna. "La geolocalizzazione si attiva al momento in cui il Corriere utilizza la App per consentire l'individuazione del Corriere più vicino al punto di ritiro" (pag. 75 della memoria difensiva).

Per la prestazione dell'attività lavorativa il corriere deve assicurarsi di avere la batteria del cellulare carica non meno del 20%. In difetto viene inibita la funzione di assegnazione automatica degli ordini da parte della piattaforma (pag. 13 della memoria difensiva).

Le modalità e termini di raccolta, rendicontazione e rimessa dei corrispettivi versati dall'utente finale sono determinati dall'azienda e la loro inosservanza determina la "messa in pausa" del rider (pag. 22 e ss della memoria difensiva). L'applicazione indica al fattorino il percorso più breve; il ricorrente può scegliere un altro percorso, ma il compenso viene determinato sulla base della distanza minima calcolata dal sistema (pagg. 13 e 21 della memoria difensiva).

Trattasi tutti questi elementi che unitariamente considerati denotano quell'"ingerenza funzionale dell'organizzazione predisposta unilateralmente da chi commissiona la prestazione" (Cass. civ. sez. lav., 24/01/2020, n. 1663) che la Cassazione individua quale tratto qualificante dell'etero-organizzazione (App. Milano, 09/01/2025, n. 967/2024; nello stesso senso App. Torino, 26/06/2025, n. 324; App. Torino, 11/07/2023, n. 340).

3.3 La subordinazione

Il criterio distintivo della subordinazione. Secondo giurisprudenza consolidata, il requisito proprio della subordinazione consiste nello svolgimento della prestazione lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione

dell'imprenditore, con conseguente inserimento del lavoratore nell'organizzazione datoriale. Gli altri elementi caratterizzanti l'attività lavorativa - quali la continuità della prestazione, la rispondenza dei suoi contenuti ai fini dell'impresa e le modalità di erogazione della retribuzione - non assumono rilievo determinante, ma hanno natura meramente sussidiaria e devono essere valutati complessivamente quali indici probatori della subordinazione.

In particolare, il ricorso agli indici sussidiari è ammesso quando il potere direttivo non si manifesti attraverso direttive specifiche e puntuali, oppure quando ciò dipenda dalla natura prevalentemente intellettuale della prestazione richiesta al lavoratore o dal carattere ripetitivo delle mansioni affidate.

La mediazione della piattaforma digitale. Nel caso di specie, al fine di verificare se il datore di lavoro abbia esercitato un potere direttivo tale da assoggettare il lavoratore al potere gerarchico, occorre muovere da una considerazione preliminare: le disposizioni organizzative del servizio e quelle relative alle modalità di esecuzione della prestazione sono impartite alla flotta dei rider mediante una piattaforma digitale, il cui funzionamento è regolato da un algoritmo.

Ne discende un primo corollario: i criteri posti alla base dell'algoritmo - evidentemente definiti dall'imprenditore e trasfusi nella piattaforma, secondo le finalità imprenditoriali perseguite - non risultano integralmente conoscibili né dai lavoratori, durante il rapporto, al di là delle sintetiche istruzioni reperibili nell'applicazione (ad es. docc. 5 bis, 6 ter, 8 bis di parte ricorrente) o ricevute via e-mail (doc. 8 di parte ricorrente), né dal Tribunale, non avendo parte convenuta effettuato alcuna disclosure di contenuto tecnico sul punto.

Il lavoratore dispone, dunque, soltanto di dati empirici e, sulla base di essi, prospetta la possibile sussistenza di un potere direttivo e disciplinare.

La soggezione all'algoritmo. Una seconda considerazione riguarda il modo in cui deve essere apprezzata la soggezione personale del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo, quale elemento essenziale della subordinazione ex art. 2094 c.c. (Cass. civ. sez. lav., 26/03/2026, n. 7264). Tale soggezione non va valutata soltanto con riferimento al potere esercitato da una persona fisica mediante l'adozione di sanzioni disciplinari in caso di inadempimento, ma anche nell'ambito del rapporto tra il rider e l'algoritmo.

Occorre, quindi, verificare se il lavoratore riceva istruzioni vincolanti sulle modalità intrinseche di svolgimento della prestazione. Per istruzioni vincolanti devono intendersi quelle che legittimano, da parte dell'algoritmo, "comportamenti" sanzionatori in caso di violazione, diversi dalla mera risoluzione del contratto, posto che nel rapporto di lavoro autonomo operano i rimedi di cui all'art. 2224 c.c.

L'effettività dell'autonomia del rider. Un'ultima considerazione preliminare impone di verificare se i meccanismi di funzionamento dell'algoritmo preservino un'effettiva autonomia in capo al rider anche nella fase genetica del rapporto: sia nella decisione se prenotare gli slot, sia nella decisione se accettare l'ordine.

Tutto ciò premesso, si osserva che analoga domanda proposta da altri ricorrenti nei confronti della medesima società odierna convenuta ha trovato diversa risposta da parte della giurisprudenza di merito, sinora confrontatasi sul punto.

Un primo orientamento (sostenuto dalla giurisprudenza milanese di primo e secondo grado) ritiene che la libertà di scelta in capo al corriere di prenotare gli slot (se e quando) e la possibilità riconosciuta di rifiutare gli ordini rappresentino elementi tali da escludere il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo di (...) (Trib. Milano, 26/06/2023 n. 2864, confermata da App. Milano, 09/01/2025, n. 967/2024; nello stesso senso, Trib. Torino, 04/04/2025, n. 598, che valorizza, per negare la subordinazione, altresì l'insussistenza in capo al prestatore d'opera dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.).

A diverse conclusioni giunge altra giurisprudenza che ha individuato nel punteggio di eccellenza l'indice rivelatore della subordinazione, in quanto espressione tanto del potere direttivo quanto del potere disciplinare in capo alla società convenuta, sulla base delle seguenti considerazioni:

"Il dubbio che sorge investe non tanto la sostenibilità di tale sistema premiante dei riders più meritevoli - poiché, e non se ne dubita, "rientra nella politica del libero mercato professionale rivolgersi a persone non solo capaci ma anche disponibili" (ricorso, pag. 51) - quanto, piuttosto, la sostenibilità di un sistema penalizzante per quelli meno meritevoli (ancorché compensato, in seconda battuta, con le eventuali riassegnazioni degli ordini), i quali, pur subendo il diktat dell'algoritmo (senza grosse possibilità di interazione) limitativo dell'accesso ai migliori turni, non venivano espulsi dal circuito delle consegne (la chiusura dell'account elettronico era prevista solo in occasione di gravi inadempienze) e rimanevano contrattualmente legati alla committente.

Fermo che questa sorta di ranking era funzionale, come accertato dal Garante per la Protezione dei Dati Personali (doc. n. 127) nell'ordinanza-ingiunzione del 10/06/2021 (su cui si tornerà infra, n. 6.3), all'"interesse della società a che la prestazione abbia natura continuativa" (pag. 37), è lecito chiedersi, d'altronde, se essa non fosse anche espressiva dell'esercizio di un'influenza, per così dire, afflittiva da parte dell'azienda, nella misura in cui, appunto, quest'ultima non si limitava, semplicemente, a non attribuire alcun punteggio al corriere meno bravo (in una logica di pura premialità), ma giungeva a ridurglielo - un punteggio che, pertanto, non era solo di eccellenza, ma anche di mediocrità. Se ciò non può dirsi integrare, propriamente, il 'classico' potere disciplinare ex art. 2106 c.c., può dirsi invece integrare un'inedita (ma efficace) declinazione del potere direttivo dell'imprenditore, orientato, mediante simile persuasivo espediente di distribuzione degli ordini di consegna, ad assicurarsi e ad accrescere viepiù la disponibilità dei fattorini e ad agevolare la fluidità e la scorrevolezza del servizio offerto ai clienti. (...)

Se, dunque, quelli fatti sottoscrivere dalla (...) S.r.l. erano contratti di lavoro autonomo, allora alla scarsa disponibilità o alla reiterata inerzia del prestatore avrebbero dovuto corrispondere, proprio secondo l'ineccepibile lezione dell'"autorevole autore" citato, la mancata proroga o la disdetta del contratto (in perfetta coerenza con l'art. 2224 c.c.), e non l'attribuzione di un punteggio di mediocrità nella continuità del rapporto. In questo modo, come statuito dal primo Giudice, si esce dallo schema tipico del contratto autonomo e si entra in quello della subordinazione ex art. 2094 c.c.

6.2. Ma anche a voler prescindere da tutto ciò e ammettere la piena legittimità del sistema di attribuzione del punteggio di eccellenza, occorre comunque rispondere alla questione sub n. 6.a), occorre capire, cioè, se esso si attivava - per riprendere la terminologia dell'esordio (supra, n. 4.1) - solo nel momento esecutivo-funzionale della prestazione o anche in quello genetico, così interferendo con (e influenzando) la libertà del collaboratore "di rendere la prestazione lavorativa" quale elemento costitutivo, secondo l'impostazione dell'appello, della subordinazione; perché delle due l'una: o la scelta di rifiutare l'incarico (disattivando la funzione "accettazione automatica degli ordini") era perfettamente libera e non comportava alcuna ricaduta sul ménage negoziale; o comportava ricadute afflittive, selettive, regressive e limitative, nel senso suesposto, sulle opportunità di lavoro (senza dimenticarne l'intrinseca illiceità ex art. 47-quinquies, co. 2, D.Lgs. cit.) e, pertanto, non era perfettamente libera. (...)

6.3. Se, dunque, l'istruttoria, sul tale aspetto, porta poco lontano, c'è però da dire che la questione si risolve, in senso favorevole ai lavoratori, in forza di altri obiettivi e significativi riscontri, e segnatamente:

a) dalla presenza di una piattaforma digitale e di un algoritmo che gestivano il punteggio di eccellenza. L'interrogativo se alla mancata accettazione di un ordine seguisse o meno la riduzione del punteggio assume carattere strettamente tecnico e non avrebbe dovuto essere affidato a una mera ricognizione testimoniale, ma, semmai, a una c.t.p. informatica illustrativa dell'esatta reazione, in tale frangente, dei "sostituti algoritmi il cui

funzionamento (la convenuta) non ha inteso chiarire neppure in giudizio" (sentenza, pag. 26); infatti, l'onere probatorio sarebbe gravato sull'azienda, non sui lavoratori, per una banale considerazione di vicinanza della prova. Non aiuta, d'altronde, il resoconto sub doc. n. 9, del tutto insufficiente a tale scopo: a parte la sua inintelligibilità senza un adeguato apparato esplicativo e la sua formazione unilaterale (insostenibile l'argomento per cui esso non era stato contestato ex art. 115, co. 1, c.p.c. da parte dei ricorrenti, che non hanno la minima idea di come possa funzionare una funzione algoritmica), i valori del punteggio lì riportati, come giustamente osservato dal primo Giudice, sono assoluti e non disaggregati sulla base dei vari parametri compositivi (recensione del cliente, ore ad alta domanda, ecc.);

b) dalla citata ordinanza-ingiunzione del Garante per la Protezione dei Dati personali del 10/06/2021. Su di essa ha insistito il Giudice di prime cure e vi si legge che "l'assegnazione del punteggio all'interno del c.d. sistema di eccellenza, derivante dalla applicazione di una formula matematica in base alla quale è effettuato il calcolo, penalizza i rider che non accettano tempestivamente l'ordine o lo rifiutano (...). L'assegnazione del punteggio all'interno del "sistema di eccellenza", derivante dalla applicazione di un algoritmo in base al quale è effettuato il calcolo, quindi, penalizza i rider che non accettano tempestivamente l'ordine o lo rifiutano (...). Inoltre l'attività è organizzata in modo da premiare i rider con il maggior numero di ordini accettati e consegnati" (pagg. 28, 35 e 37). L'appellante, di fatto, non ha contestato l'intrinseco e significativo tenore di tale provvedimento (che proviene da un'autorità pubblica e che aveva anticipato le medesime conclusioni cui sarebbe pervenuta la sentenza appellata); l'unica osservazione è stata solo quella di ravvisarvi una "evidente contraddizione dal momento che nel suddetto provvedimento anche tale autorità, seppure con un chiaro abuso di potere (e si tratta di una pura illazione non dimostrata), ha inteso ricondurre i rapporti di lavoro dei corrieri che svolgono consegne tramite la piattaforma (...) alla fattispecie dell'art. 2 D.Lgs. 81/2015, e non nell'alveo della subordinazione" (ricorso, pag. 72) - come se ciò spostasse apprezzabilmente l'accertata penalizzazione, in termini di punteggio di mediocrità, dei fattorini che rifiutavano la prestazione.

6.4. Si può adesso affrontare l'altro aspetto rimasto in sospeso (supra, n. 6.b), se, cioè, tutto ciò abbia a che fare con la subordinazione, e la risposta, a questo punto (alla luce di quanto fin qui argomentato), è molto facile e non può che volgere, di nuovo, in senso favorevole agli appellati.

In effetti, la più volte citata affermazione di parte appellante per cui "non può esserci lavoro subordinato in assenza dell'obbligo di rendere la prestazione lavorativa" può essere letta in chiave 'positiva', per cui non c'è subordinazione quando il prestatore sia libero di rifiutare la prestazione richiesta; ma se a tale rifiuto conseguivano la contrazione del punteggio e la regressione nella classifica di eccellenza, è evidente che di libertà non si poteva parlare, in quanto viziata e fortemente condizionata dallo 'spauracchio' di tale forma di penalizzazione."

Quest'ultimo orientamento risulta maggiormente condivisibile e viene pertanto integralmente recepito.

Da un lato, esso offre una lettura evolutiva del concetto di subordinazione, declinando i tradizionali poteri direttivi, organizzativi e disciplinari secondo accezioni maggiormente rispondenti al peculiare ed innovativo rapporto di lavoro in cui detti poteri sono esercitati in via del tutto prevalente dall'algoritmo, anziché dal datore di lavoro quale persona fisica.

D'altro canto, tale orientamento, si fonda sul mancato assolvimento da parte della società dell'obbligo di contestazione specifica dell'esistenza di un effettivo potere direttivo per il tramite del meccanismo del punteggio di eccellenza. Anche nel caso di specie, il ricorrente ha allegato che il sistema del punteggio di eccellenza penalizzava chi non accettava l'ordine o lo rifiutava e l'ordinanza-ingiunzione del Garante per la Protezione dei Dati personali del 10/06/2021 (doc. 34) che riporta le medesime considerazioni.

La società convenuta, in ragione del criterio della vicinanza della prova e dell'obbligo di specificità della contestazione ai sensi dell'art. 115 c.p.c., avrebbe dovuto fornire una illustrazione dettagliata sul funzionamento dell'algoritmo con specifico riferimento al tema dell'incidenza del rifiuto degli ordini sul punteggio, ciò che non è avvenuto.

Ad ulteriore sostegno di quanto già affermato, la Corte d'Appello di Torino ha ulteriormente specificato che:

"La facoltà di rifiutare l'ordine non esclude la condizione di subordinazione del rider e, in aggiunta a quanto sopra esposto, v'è da considerare che il corriere è inserito in un'organizzazione aziendale caratterizzata dal poter contare sulla disponibilità di una forza lavoro del tutto fungibile ove la mancata prenotazione di uno slot o il rifiuto di un ordine, da parte del lavoratore, non crea alcun problema all'organizzazione aziendale in quanto strutturata in modo da coinvolgere subito altri rider e che, tramite l'algoritmo, rende del tutto irrilevante la mancanza del singolo corriere, immediatamente sostituibile. Sono molteplici gli indici confermativi dell'esistenza di un ordinario rapporto di lavoro subordinato, essendo il rapporto de quo chiaramente inserito nell'ambito di un'organizzazione del servizio interamente predisposta e gestita della società appellata, per il proprio esclusivo interesse imprenditoriale, cui il rapporto con il rider è strettamente funzionale e in ogni suo profilo rigidamente proceduralizzato. Depone in tal senso l'analitica procedura che scandisce le operazioni di ritiro e di consegna, effettuate dal raider in assenza di qualsivoglia autonomia ed, anzi, essendo egli vincolato a seguire le stringenti direttive datoriali, con sottoposizione ai puntuali controlli predisposti dalla società nel corso di tutto lo svolgimento dell'attività di consegna. Altrettanto è a dirsi per le modalità di raccolta del denaro contante nonché, come si è già detto, l'esistenza di un potere lato sensu disciplinare dell'appellata, esercitato anche secondo un iter procedimentale (in base al quale il provvedimento finale di parte datoriale, deve essere preceduto dalla contestazione della grave condotta, ritenuta in contrasto con gli obblighi in capo al lavoratore, nonché dalla presentazione di giustificazioni da parte di quest'ultimo) che può sfociare in un provvedimento, appunto, latamente disciplinare, come il blocco del profilo del raider. Non è poi irrilevante la necessaria geolocalizzazione del raider che consente un controllo continuo e intenso sull'attività dal medesimo esercitata, ben più penetrante di quella consentita al "datore lavoro tradizionale". Il rilievo secondo cui il rider può revocare la disponibilità data in uno slot senza conseguenza alcuna, anche in termini di punteggio, oltre che rifiutare senza conseguenze per numerosissime volte gli ordini che vengono assegnati e che, pertanto, non sia configurabile un rapporto di lavoro subordinato, non può essere condiviso" (App. Torino, 22/06/2026, n. 185).

Nel caso in esame non è stato poi dato ingresso alla prova richiesta dalla convenuta relativa all'esistenza di altri rapporti di lavoro in concomitanza con quello per cui è causa, non solo in ragione della natura esplorativa dell'istanza formulata in memoria (è sufficiente sul punto il richiamo alla consolidata giurisprudenza in materia di prova dell'aliunde perceptum, estensibile anche al caso di specie, Cass. civ. sez. lav., 31/05/2021, n. 15119), ma anche alla luce dell'orientamento giurisprudenziale, recepito dalla pronuncia da ultimo citata, secondo cui "La possibilità di instaurare contemporaneamente, in orari compatibili, più rapporti di lavoro a tempo parziale non è in linea generale vietata dall'ordinamento; salvo il rispetto dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., obbligo che non è certamente violato per il solo fatto di svolgere una attività lavorativa subordinata, con mansioni semplici di sportello, alle dipendenze di più agenzie ippiche" (Cass. civ. sez. lav., 01/07/1999, n. 6761). Va infine dichiarata la irrilevanza nel caso in esame della circostanza dedotta dalla convenuta secondo cui dal mese di maggio 2025 la società avrebbe cessato di fare ricorso al meccanismo di prenotazione degli slot sopra descritto e al punteggio di eccellenza, in quanto circostanza successiva all'instaurazione del rapporto di lavoro che deve intendersi subordinato con decorrenza dall'1.10.2024, come da domanda. La domanda di parte ricorrente proposta in via principale di accertamento della instaurazione con decorrenza dall'1.10.2024 di un rapporto di lavoro subordinato deve pertanto trovare accoglimento.

4. Il licenziamento

Accertata la sussistenza della subordinazione nel rapporto di lavoro avuto dal ricorrente con (...) s.r.l., il recesso operato da quest'ultima con email del 28.3.2025 va qualificato come licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 1 e ss. l. 604/1966. L'email di licenziamento richiama le motivazioni riportate nell'email del 19.3.2025 che si riportano integralmente:

"Abbiamo rilevato numerose occasioni in cui Lei, nonostante abbia accettato degli ordini e non abbia chiesto alcuna riassegnazione, successivamente non ha adempiuto all'obbligo di consegna, addirittura affermando falsamente di averli "consegnati", con l'ovvia conseguenza che gli stessi sono stati rimborsati ai Clienti ed in ogni caso pagati ai Partner che li hanno preparati. Il comportamento da lei tenuto ha procurato e continua a procurare alla Scrivente un significativo danno in termini economici costituito, oltre che dagli esborsi di cui sopra, anche dal fatto che con tale Suo sistema Lei riceve dei corrispettivi per delle consegne non effettuate. La sistematicità ed intenzionalità di tale Suo comportamento risulta evidente dal numero di ordini a Lei riconducibili presentanti la casistica in parola ed i cui dettagli alleghiamo alla presente a costituirne parte integrante e sostanziale" (doc. 94 di parte ricorrente). Sostiene la convenuta che nell'estratto conto allegato alla lettera di contestazione sarebbero stati indicati analiticamente "gli ordini con specificazione di data, orari punto di partenza ed ammontare dei contanti ricevuti dal cliente" (doc. 33 di parte convenuta).

Quanto dedotto in memoria dalla società e ribadito dalla difesa in sede di discussione non trova riscontro nel documento richiamato.

Si riporta di seguito la tabella:

CODICE ORDINE - DATA - ORARIO ACCETTAZIONE - ORARIO RIASSEGNAZIONE - PUNTO DI RITIRO - INDIRIZZO PUNTO DI RITIRO

La tabella qui riprodotta non riporta gli orari del punto di partenza e l'ammontare dei contanti ricevuti dal cliente, bensì l'orario di accettazione dell'ordine e l'orario di riassegnazione, a smentita proprio di quanto riportato nella contestazione, ovvero del fatto che il ricorrente non avrebbe richiesto la riassegnazione (per identiche considerazioni si veda Trib. Torino, 30/03/2026, n. 1933).

Le riassegnazioni, peraltro, risultano essere state effettuate pochissimi minuti dopo l'accettazione, a conferma del fatto che le stesse erano giustificate da: "dimensioni del collo (ad es. non trasportabile con la bicicletta), eventuali necessità meccaniche del mezzo (rotture, guasti, ingolfamenti), esigenze fisiologiche del lavoratore, condizioni climatiche particolarmente avverse (nevicata, piogge, gelo, eccessivo calore), luoghi di consegna oltre la zona di riferimento o comunque particolarmente lontani (e che suggeriscano, ad esempio, l'utilizzo di uno scooter o la necessità di un percorso)" (pag. 37 del ricorso).

Non appare infine irrilevante evidenziare come ben 4 delle consegne oggetto di contestazione riportino la data 12/30/1899, che rende del tutto incomprensibile la contestazione mossa al ricorrente.

L'evidente contraddittorietà della contestazione disciplinare consente di escludere la sussistenza del fatto contestato, con conseguente diritto del ricorrente alla reintegrazione ai sensi dell'art. 3 co. 2 D.Lgs. n. 23/2015.

Deve quindi determinarsi l'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR, in relazione alla tutela indennitaria. Dandosi per assodato che le norme contenute nell'art. 3 del D.Lgs. n. 23/2015 fanno riferimento alla retribuzione storica, e non a retribuzione teorica, deve rilevarsi che essa, nel caso del ricorrente, è quella fatturata in media negli ultimi tre mesi di rapporto, ovvero euro 1.393,54 (doc. 98 di parte ricorrente). (...) s.r.l. deve quindi essere condannata alla reintegra del ricorrente, con inquadramento contrattuale e retribuzione prevista dal CCNL c.d. Commercio livello 6° (come da paragrafo che segue), al pagamento in suo favore di indennità pari all'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR, determinata, come si è appena detto, in euro 1.393,54 lordi, oltre a rivalutazione ed interessi, dalla data del licenziamento a quella della reintegra, nel limite massimo di 12 mesi.

(...) s.r.l. deve essere altresì condannata al pagamento dei contributi previdenziali sull'importo di cui sopra.

5. Le differenze retributive

In ordine alle conseguenze derivanti dall'accertamento della instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato con decorrenza dall'1.10.2024, vale quanto già affermato nel precedente già citato Trib. Torino, 30/03/2026, n. 1933, salve talune considerazioni. La domanda relativa alla richiesta di riconoscimento delle differenze retributive, in relazione al livello VI del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (CCNL c.d. Commercio) deve essere accolta, in quanto:

- tale CCNL risulta essere quello applicato dalla convenuta ai propri dipendenti (circostanza allegata nel ricorso e confermata espressamente nella memoria di costituzione di (...) srl); (si v. pag. 8 della memoria difensiva) ne consegue l'obbligo di applicazione, in forza del principio di uguaglianza, anche al ricorrente;
- il CCNL UGL Rider (doc. 16 convenuta) non è invece applicabile alla posizione del ricorrente, in quanto volto a regolare la diversa fattispecie della disciplina del lavoro svolto da corrieri/riders qualificati come lavoratori autonomi, laddove il (...) risulta essere, in considerazione di quanto sopra statuito, un lavoratore subordinato;
- il livello contrattuale e retributivo VI del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi è previsto per le posizioni, ex aliis, del fattorino e del portapacchi con o senza facoltà di esazione (cfr. doc. 56 ricorrente, art. 96); mansioni del tutto sovrapponibili a quelle prestate dal ricorrente in costanza di rapporto;
- dall'applicazione del livello contrattuale sopra indicato discende la spettanza di tutti gli istituti giuridici ed economici previsti per il livello VI, compresa l'indennità di cassa e di maneggio denaro, prevista e disciplinata dall'art. 195 CCNL (v. ancora doc. 56 ricorrente); tale indennità è infatti prevista per il personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze; tale attribuzione ordinaria di responsabilità è stata effettuata anche nei confronti del ricorrente, come è pacifico e come si è rilevato (risulta infatti che la possibilità, riconosciuta agli utenti finali della piattaforma (...), di pagare in contanti, non sia stata limitata ad un'occasionale finestra temporale nel corso del rapporto del ricorrente, indipendentemente da quanti utenti abbiano effettivamente pagato in tal modo; ne consegue che l'attribuzione della responsabilità della gestione del denaro è stata normale e continuativa);
- gli istituti economici, in applicazione del principio di sinallagmaticità della retribuzione, spettano al ricorrente non in ragione dell'orario a tempo pieno cui avrebbe avuto diritto, in teoria, in corso di rapporto, e neppure in ragione dei soli tempi impiegati dall'accettazione degli ordini alle loro consegne agli utenti della piattaforma, ma in ragione del tempo impegnato all'interno degli slot prenotati e loggati; infatti, il rider già laddove si logghi all'interno dello slot mette a disposizione del datore di lavoro la propria prestazione lavorativa, essendo poi a carico del datore l'eventuale attesa del lavoratore sino al momento della prestazione effettiva; in altri termini, la semplice messa a disposizione della prestazione lavorativa costituisce "tempo lavorato", in applicazione dei principi di diritto in tema di lavoro subordinato; tali tempi non sono noti, allo stato, per cui non si può determinare la retribuzione effettiva, per differenza con quanto percepito, ma la parte ricorrente ha chiesto soltanto condanna generica, che quindi si emette in conformità alla domanda;
- non spetta invece il rimborso delle spese sostenute dal ricorrente per utilizzo del mezzo a motore proprio nel rendere le prestazioni di lavoro; tale domanda è formulata dal (...) sulla base di norme del CCNL Commercio che non risultano in termini rispetto alla fattispecie concreta; infatti, non è applicabile l'art. 207 del CCNL, che prevede l'obbligo, per il datore di lavoro, di fornire "gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro" (art. 207 co 3 CCNL Commercio), in quanto obbligo generico senza indicazione dell'onere economico di utilizzo degli strumenti, o l'obbligo, per il datore, di sostenere "la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano

tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario" (art. 207 co 2 CCNL), in quanto norma palesemente non riguardante l'ipotesi di uso di mezzi a motore; né, infine, è applicabile l'art. 160 co 1 CCNL, che prevede "L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza. In tal caso al personale - fatta eccezione per gli operatori di vendita - compete: 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio (...)", posto che l'esecuzione ordinaria delle prestazioni nelle aree di Torino, da parte del ricorrente, non ha integrato "missione temporanea fuori dalla residenza".

Come si è anticipato, si emette condanna generica al pagamento delle differenze retributive, con riferimento a tempi ed elementi della retribuzione sopra specificati, con riferimento al livello VI CCNL Commercio.

Così motivato l'accoglimento della domanda per relationem nel rispetto dell'art. 118 disp. att. c.p.c., occorre precisare quanto segue.

Vanno richiamati i principi di diritto in materia di condanna generica per cui:

1) in materia di lavoro si ammette pacificamente la possibilità di azionare la pretesa economica proponendo domanda di condanna generica e non specifica, senza che ciò integri abusivo frazionamento del credito (Cass. civ. sez. lav., 12/10/2025, n. 27255);

2) "Il giudizio diretto alla condanna generica ha per oggetto tutte le questioni che riguardino la sussistenza del credito dedotto in giudizio; ossia, non solo l'esistenza, la validità e l'efficacia del fatto giuridico costitutivo del credito ma, altresì, l'inesistenza di fatti estintivi, modificativi o impeditivi" (Cass. civ. sez. I, 12/09/1991, n. 9561).

Dal combinato disposto dei principi riportati si ritiene che la condanna generica presupponga l'accertamento del diritto (an debeatur) nella sua esatta estensione, essendo rimesso al successivo eventuale giudizio sul quantum debeatur il solo calcolo matematico delle somme spettanti, senza che possano essere proposte ed esaminate, deduzioni di fatti estintivi, modificativi od impeditivi, verificatisi anteriormente alla pronuncia sull'an.

Nel caso in esame si ritiene provato che all'interno degli slot prenotati e lavorati il ricorrente sia rimasto a disposizione del datore di lavoro, con conseguente diritto alla retribuzione per l'intera durata dello slot.

Tuttavia, la difesa di parte convenuta, nel costituirsi in giudizio non ha prodotto la documentazione richiesta dal ricorrente in ricorso attestante il numero di slot prenotati e lavorati, producendo unicamente al doc. 19 allegato alla memoria di costituzione l'elenco degli ordini effettuati dal ricorrente con i relativi tempi di inizio e fine di esecuzione dell'ordine.

Anche in considerazione della condotta processuale della parte convenuta, deve pertanto ritenersi meritevole di accoglimento la domanda del ricorrente così come precisata all'odierna udienza, di condanna della società al pagamento delle somme maturate per l'intera durata del rapporto di lavoro pari alla differenza tra la retribuzione parametrata al VI livello CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi spettante tra l'ora della prima consegna del giorno, fino all'ultima consegna della giornata di lavoro, come evincibili dal doc. 19 di parte convenuta, detratti i periodi di inattività uguali o superiori a 60 minuti (periodi, questi ultimi, che si riferiscono agli slot non lavorati), e quanto effettivamente percepito nel medesimo arco di tempo.

Tale criterio consente infatti di remunerare adeguatamente non solo i tempi in cui il fattorino è stato occupato nell'esecuzione di un ordine, ma anche i tempi di attesa, all'interno degli slot prenotati e lavorati, con esclusione, invece, degli slot in cui il ricorrente non ha lavorato.

6. Le spese di lite

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono quantificate in dispositivo, applicati i parametri di cui al D.M. n. 55/2014.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

1. dichiara la costituzione, tra il sig. (...) e (...) S.R.L., a far data dall'1.10.2024, di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, con diritto del ricorrente all'inquadramento nel livello VI del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, ed alla relativa retribuzione;
2. dichiara il diritto di (...) alla corresponsione, da parte di (...) S.R.L., delle differenze retributive dovute dall'1.10.2024, pari alla differenza tra la retribuzione spettante, applicati tutti gli istituti retributivi, diretti ed indiretti e differiti, previsti dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi per il livello VI (compresa l'indennità di maneggio denaro) e maturata tra l'ora della prima consegna del giorno, fino all'ultima consegna della giornata di lavoro, detratti i periodi di inattività uguali o superiori a 60 minuti e quanto effettivamente percepito nel medesimo arco di tempo;
3. annulla il licenziamento irrogato nei confronti di (...) in data 28/3/2025 e per l'effetto condanna (...) S.R.L. alla sua reintegra sul posto di lavoro e condanna (...) S.R.L. alla corresponsione al sig. (...) di indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, pari ad euro 1.393,54 lordi, dal giorno del licenziamento a quello della reintegra, nel limite di mesi 12;
4. condanna (...) S.R.L. al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali sulle somme di cui al punto precedente, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva;
5. condanna altresì (...) S.R.L. a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, che si liquidano in Euro 9.000,00 per onorari, oltre i.v.a., c.p.a. e 15% per spese generali, con ulteriore aumento del 30% ai sensi dell'art. 4. co. 1 bis D.M. n. 55/2014, con distrazione in favore dell'avv. (...), antistataria;
6. dispone la trasmissione a cura della cancelleria della presente sentenza all'INPS, all'INAIL e all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di competenza.

Torino, 08/09/2026