

R.G.L. 2776/2024



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

Il Giudice, dott. Mauro Mollo, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nella causa iscritta al n. 2776 /2024 R.G.L.

promossa da:

[REDACTED]

RICORRENTE

CONTRO

[REDACTED], nella persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dagli avv.ti [REDACTED], domiciliata presso lo studio dei medesimi, come da delega a margine della memoria costitutiva

RESISTENTE

OGGETTO: qualificazione

CONCLUSIONI DELLE PARTI: come in atti e da note da ultimo prodotte

Premesso che

1. Il ricorrente ha prestato attività dal 11 novembre 2019 a favore della convenuta, in qualità di fattorino (c.d. rider), effettuando consegne per gli esercizi che utilizzano il sistema gestito dalla convenuta a favore degli utenti che inviavano le loro richieste tramite l'applicazione.

2. Il rapporto di lavoro è stato qualificato come contratto di prestazione d'opera ai sensi dell'art. 2222 c.c. (doc. 2bis convenuta). Il primo contratto del settembre 2019 è stato indicato come occasionale; a partire dal contratto sottoscritto il 30/10/2020, viene effettuato un richiamo al C.C.N.L. Assodelivery/UGL Rider sottoscritto il 15 settembre 2020.

3. Pacifici sono gli elementi contrattuali applicati dall'azienda e quanto da questa



R.G.L. 2776/2024

riconosciuto al ricorrente.


4. Il ricorrente presentava quindi l'odierno ricorso per ottenere, in via principale, l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso con la convenuta, affermando la sussistenza di tutti i requisiti posti a base di tale tipologia contrattuale o, in alternativa, tramite applicazione dell'art. 2 d.lgs. 81/2015, con condanna al pagamento delle conseguenti differenze retributive; in via subordinata, dichiarare tenuta la convenuta all'applicazione delle tabelle retributive del C.C.N.L. terziario, VI livello. Chiedeva inoltre il risarcimento del danno conseguente alla violazione degli obblighi informativi a seguito di trattamenti automatizzati.

5. La convenuta si costituiva contestando che si trattasse di un rapporto di lavoro subordinato, anche a seguito dell'applicazione del C.C.N.L. Assodelivery; in via subordinata, chiedeva di ridurre le differenze retributive sulla base dei tempi effettivi di consegna.

6. La causa veniva istruita in via documentale, acquisendo informazioni presso la società, l'Agenzia delle Entrate e l'I.N.P.S.; su ordine del giudice, venivano elaborati nuovi conteggi. Veniva infine discussa e decisa, dopo il deposito di ulteriori conteggi.

Considera

I) Ricostruzione di fatto

1. Si deve premettere che la presente controversia si inserisce in un ampio contenzioso che, più che mirato a verificare la situazione del singolo ricorrente, appare orientato a criticare il "sistema 

2. Ancora, si vuole precisare che, sebbene sia indubbio che le condizioni lavorative dei fattorini come il ricorrente siano sicuramente gravose e poco tutelate, questo non può influire sul tipo di contratto da riconoscere loro. In altri termini, la legittima e doverosa esigenza di tutela che l'ordinamento prevede e che deve riconoscere a ogni lavoratore, non può tradursi nell'attribuire un inquadramento del rapporto che non sia fondato sui medesimi elementi che verrebbero richiesti per altri soggetti che operino in diversi settori produttivi. In altri termini, il concetto di subordinazione non può essere diverso sulla base del settore merceologico, né può essere riconosciuto o meno sulla base dell'esigenza di tutelare i



R.G.L. 2776/2024

lavoratori di quel particolare settore.

3. Ultima premessa è quella per cui è evidente che il sistema organizzativo adottato dalla convenuta non è disciplinato dalle norme che gli operatori del diritto del lavoro sono abituati ad utilizzare; l'unico adeguamento normativo è la parziale riforma dell'art. 2 d.lgs. 81/2015. Da qui la difficoltà di utilizzare concetti e criteri elaborati in relazione a rapporti tradizionali con riferimento a un'organizzazione del lavoro che vede come "superiore gerarchico" non il responsabile, il capo ufficio o capo turno, ma un sistema automatizzato e digitale; dietro il quale, ovviamente, agisce un imprenditore.

4. Premesso ciò, le modalità dello svolgimento del lavoro non sono sostanzialmente contestate, se non per alcuni aspetti che verranno indicati in seguito. In particolare:

a. Il ricorrente, che ha ricevuto l'attrezzatura dalla committente (ad esclusione della bicicletta o del ciclomotore), per svolgere la propria attività ha dovuto scaricare sul cellulare l'applicazione apposita su cui riceverà gli ordini da portare a termine.

b. Accedendo all'applicazione, il lavoratore si rende disponibile a essere contattato in appositi slot orari indicati dal committente; la priorità tra i corrieri viene stabilita sulla base del punteggio di ognuno (su cui si tornerà in seguito), come viene dedotto dettagliatamente in ricorso e ammesso in memoria (capo 106 convenuta).

c. La disponibilità del lavoratore per i suddetti slot può essere revocata e la politica aziendale in tal senso è mutata nel tempo, passando da un limite temporale di tre ore prima dell'inizio dello slot a 10 minuti prima (capi 52 e seguenti della memoria, non contestati).

d. Se non avviene la revoca, il lavoratore deve fare il check-in tra i 25 e i 10 minuti prima dell'orario previsto, che rappresenta la manifestazione della concreta disponibilità a effettuare consegne; ciò è possibile se il ricorrente è in zona e ha il cellulare con almeno il 20% di carica.

e. L'assegnazione degli ordini avviene tramite l'algoritmo in uso alla convenuta; è contestato se il punteggio dia una preferenza sull'assegnazione degli ordini o meno, in quanto nel ricorso viene affermato che gli operatori hanno ricevuto indicazioni in tal senso¹, mentre la società lo nega. Peraltro, la circostanza appare poco rilevante, in

¹ Peraltro, viene prodotta un'unica comunicazione priva di data fatta da un soggetto non identificato, che non si può sapere se rappresenti l'effettiva organizzazione della convenuta, a persona diversa dal ricorrente (doc. 45 ricorrente).




R.G.L. 2776/2024

quanto è pacifico (come rilevato prima) che vi è comunque priorità nella scelta degli slot per i lavoratori con punteggio più elevato.

f. Ricevuto l'ordine, in teoria il ricorrente decide se accettarlo o meno; in realtà, il sistema prevede la funzione "accettazione automatica" (sintetizzato in AA): infatti, nonostante il capitolo 74 della memoria affermi di contestare le avversarie affermazioni, i documenti prodotti da entrambe le parti (doc. 8 e 8bis parte ricorrente, 6 ter parte convenuta) dimostrano che veniva previsto che fosse attivata la funzione AA, a meno che il rider non volesse fare una pausa.

g. Il rider può, peraltro, decidere di riassegnare l'ordine, ossia di rifiutarlo e rimmetterlo sulla piattaforma in modo che sia destinato ad altri corrieri. Parte ricorrente sostiene che la riassegnazione deve essere motivata e che, laddove ciò accada di sovente, si ripercuota sul punteggio; la circostanza è stata fermamente contestata da parte convenuta.

i. Parte ricorrente non ha fornito la prova di quanto afferma: sono stati prodotti alcuni screen shot, relativi ad altri lavoratori, in cui l'operatore del call center chiede la ragione della riassegnazione: ma nulla con riferimento all'odierno ricorrente.

ii. Poiché il sig.  ha effettuato oltre 2600 riassegnazioni, avrebbe sicuramente potuto produrre comunicazioni riguardanti la propria posizione, in cui gli veniva richiesto di spiegarne le ragioni; ciò non è stato fatto.

iii. Inoltre, poiché il ricorrente era sempre a conoscenza del proprio punteggio, in quanto riportato sull'applicazione, avrebbe dovuto provare che questo era sceso a seguito delle riassegnazioni effettuate: sarebbe stato sufficiente fotografare lo schermo prima e dopo l'asserita riassegnazione, dimostrando che il punteggio era diminuito. In questo caso, l'onere della prova non può essere invertito per ragioni di vicinanza della stessa, poiché il ricorrente aveva la piena disponibilità di dimostrare quanto da lui affermato.


h. Se il rider non decide di riassegnare l'ordine, deve portarlo a termine. Il sistema indica il percorso più breve; il ricorrente poteva scegliere un altro percorso ma veniva compensato sulla base della distanza minima calcolata dal sistema (doc. 6 bis ricorrente). Le ulteriori modalità di consegna sono descritte in dettaglio nel ricorso e non sono contestate.

i. Il ricorrente poteva ricevere pagamenti in contanti che doveva versare alla convenuta; nel caso di perdita o sottrazione del denaro, gli veniva trattenuto l'equivalente dal compenso (capo 53 del ricorso, non contestato).



R.G.L. 2776/2024

j. Il numero di consegne effettuate incide sul punteggio del fattorino: il dato è pacifico e, solo sotto questo profilo, può essere condivisa l'affermazione secondo cui le riassegnazioni sono rilevanti in merito allo *score*: se il fattorino riassegna l'ordine e, per tale motivo, effettua meno consegne, avrà un punteggio più basso. Non è stato dimostrato quindi un intento punitivo, ma solo la ricaduta della mancata consegna in termini di efficienza del lavoro del rider.

5. L'istruttoria compiuta ha riguardato l'accertamento di eventuali altre attività svolte  durante il periodo di causa. Dai dati acquisiti da Agenzia delle Entrate, Centro per l'Impiego e I.N.P.S. è stato accertato che il ricorrente ha lavorato per circa un anno (ottobre 2019 – luglio 2020) quale dipendente part – time per la società Dimaggio s.a.s. e per un mese circa (settembre – ottobre 2020) per la società Inestasy s.r.l.

6. Venivano poi esibiti i dati relativi ai check in e check out giornalieri del lavoratore: sulla base di questi tempi, venivano elaborati i conteggi prodotti.

II) Diritto: applicazione art. 2 d.lgs. 81/2015

1. Parte ricorrente chiede l'applicazione delle norme sul rapporto di lavoro subordinato (nelle conclusioni, impropriamente, si parla di “costituzione di un rapporto di lavoro subordinato”) ai sensi dell'art. 2. d.lgs. 81/2015.

La norma in questione, nella sua versione attuale, già vigente all'epoca dei fatti di causa, recita:

“1. 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. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore; (...).”

2. Come lucidamente notato nella sentenza 340/2023 della Corte d'Appello di Torino, “*si fa davvero un'immensa fatica (...) ad ammettere che i riders della FOODINHO S.r.l.*



R.G.L. 2776/2024

disponessero di sensibili margini di autonomia e a negare che fossero diretti, in maniera scandita, sequenziata e standardizzata, dal loro committente”; infatti, come riepilogato prima:

a. i compiti da svolgere sono indicati con estrema precisione dalla convenuta, in merito alle modalità di accesso all'applicazione, alla prenotazione degli slot, alla ricezione degli ordini e alla consegna dei medesimi;

b. il ricorrente poteva scegliere quando dare la propria disponibilità a lavorare, ma all'interno degli slot orari messi a disposizione dalla convenuta; gli ordini che riceveva erano stabiliti dall'applicazione e l'attività da lui svolta era soggetta a eterodeterminazione: persino la possibilità di scegliere un percorso diverso era apparente, in quanto il compenso chilometrico è fondato sul percorso indicato dall'azienda;

c. la continuità della prestazione è dimostrata dalla durata del rapporto ed è incentivata dal punteggio, che viene attribuito dopo un periodo iniziale e aumenta o diminuisce in base all'efficienza del fattorino.

3. Di conseguenza, siamo in presenza di collaborazioni sicuramente personali (circostanza non contestata), di natura continuativa (indiscussa, per quanto riguarda il ricorrente), le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, tramite l'utilizzo di un'applicazione digitale: ricorrono tutti i criteri previsti dalla norma.

4. A conferma di ciò, si consideri che:

a. l'utilizzo dell'applicazione è obbligatorio per i fattorini, al punto che la prestazione non poteva essere resa se il cellulare era al di sotto di un certo livello di carica;

b. l'organizzazione in modo così capillare dell'attività dei fattorini da parte della committente è necessaria a fronte dell'elevatissimo numero di costoro e per la stessa circostanza che gli ordini devono essere evasi il prima possibile, riguardando la consegna di cibo; tant'è che, se rifiutati dal fattorino, vengono immediatamente riassegnati ad altri.

5. La possibilità di riassegnare non attiene alle modalità di esecuzione: il ricorrente poteva rifiutare l'ordine che riceveva ma, una volta accettato (o meglio, se non rifiutato, visto che era impostata l'accettazione automatica) doveva rendere la prestazione con le modalità imposte dalla convenuta.

6. La norma citata, infatti, prevede l'applicazione delle regole del lavoro subordinato concentrandosi sulla presenza di una etero-organizzazione durante lo svolgimento della prestazione, irrilevante rimanendo la sussistenza di margini di autonomia in merito all'obbligo o meno di renderla.



R.G.L. 2776/2024

7. La concorrenza dei criteri previsti dall'articolo 2 citato impone al giudice di applicare al rapporto in esame la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, con le conseguenze che verranno esaminate in seguito.

III) Diritto: natura subordinata del rapporto – esclusione.

1. La domanda principale di parte ricorrente di riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso tra le parti, sulla scorta della giurisprudenza di merito, è invece inaccoglibile.

2. La sentenza già citata della Corte d'Appello, sotto questo punto di vista, non appare condivisibile per due fondamentali ragioni.

3. In primo luogo, assume che, laddove il rapporto fosse veramente autonomo, la reazione del preponente alla “scarsa disponibilità o alla reiterata inerzia del prestatore” dovrebbe essere esclusivamente la mancata proroga o la disdetta del contratto; invece la scelta di penalizzare il prestatore, con la riduzione del punteggio, rappresenta “un’inedita (ma efficace) declinazione del potere direttivo dell’imprenditore”. A ciò si deve obiettare che:

a. che le riassegnazioni causassero una penalizzazione del punteggio del ricorrente è un’affermazione priva di prova, come si è già osservato. Il lavoratore avrebbe dovuto dimostrare non il funzionamento dell’algoritmo che calcolava il proprio punteggio, ma il fatto stesso della sua riduzione, come le modalità già indicate prima. Peraltro, la difesa attrice non ha nemmeno allegato, ad esempio, di quanto e in che occasioni tale punteggio sia diminuito;

b. che l’attribuzione di un punteggio sia espressione del potere direttivo è una petizione di principio: indubbiamente è un criterio di selezione dei lavoratori, ma non è detto che non sia compatibile con un lavoro autonomo;

c. inoltre, il fatto stesso che il lavoratore non fosse libero di rifiutarsi di rendere la prestazione, in quanto sarebbe stato penalizzato economicamente, rientra nella situazione di dipendenza economica di costui; situazione che il legislatore sa bene possa ricorrere anche nel lavoro autonomo, fin dalla legge 192/1998 in cui è stato introdotto l’art. 9, che vieta tali pratiche.

4. In secondo luogo, la sentenza citata si concentra esclusivamente sulla posizione del preponente ma, a giudizio di chi scrive, non valuta in modo adeguato quella del lavoratore il quale, per essere subordinato, deve sottostare gli obblighi previsti dagli artt. 2104 e 2105



c.c.

5. Se si può ritenere che il ricorrente rispettasse il dovere di diligenza, in quanto a ciò obbligato dal punteggio di eccellenza (salvo quanto si dirà sulle riassegnazioni), e dovesse osservare le indicazioni che gli arrivavano in modo puntuale e dettagliato tramite l'applicazione, lo stesso non si può dire per l'obbligo di fedeltà.

6. Il ricorrente, infatti, poteva lavorare per altri datori di lavoro o preponenti, in assenza di alcuna autorizzazione, anche in regime di concorrenza con la convenuta; anche se l'████████ concretamente, non ha lavorato per altre aziende di delivery, non è contestato che lo potesse fare (capo 218 della memoria). La possibilità di lavorare in concorrenza è sicuramente incompatibile con il lavoro subordinato, per espressa previsione dell'art. 2015 c.c. (come da giurisprudenza risalente, ma mai sconfessata: Cass. Sez. L, Sentenza n. 5340 del 1999; Cass. Sez. L, Sentenza n. 9660 del 10/09/1999).

7. È inoltre stato dimostrato che il ricorrente ha lavorato a dall'ottobre 2019 al luglio 2020 quale dipendente part – time per la società Dimaggio s.a.s. e per un mese circa (settembre – ottobre 2020) per la società Inestasy s.r.l.: è vero che anche un lavoratore subordinato può intrattenere due rapporti in regime di part-time, ma:

a. in primo luogo, quanto accaduto è in contrasto con le allegazioni del ricorso, in cui si afferma che ██████████ avesse lavorato continuativamente e a tempo pieno per la convenuta: mai si afferma l'esistenza di un rapporto di lavoro part-time;

b. in secondo luogo, non appare compatibile con un rapporto di lavoro subordinato la possibilità, per il dipendente, di mutare a proprio piacimento e senza alcuna comunicazione il proprio orario di lavoro.

8. Del tutto incompatibile con un rapporto di lavoro subordinato è, infine, la possibilità per il ricorrente non tanto di scegliere in quale fascia oraria prestare attività, ma di rifiutare di eseguire la prestazione richiesta. Al potere direttivo del datore di lavoro corrisponde, necessariamente, la situazione di soggezione del lavoratore: il ricorrente, invece, ha più volte (oltre 2600, come ha ricordato spesso la difesa resistente) rifiutato l'ordine che gli è stato assegnato, pur mantenendo in essere il proprio rapporto di collaborazione.

9. Il fatto che, effettuando meno consegne, si abbassi il punteggio, non è una sanzione per le riassegnazioni, ma una conseguenza del minore lavoro svolto; la convenuta si limita a valutare in modo negativo la sua *performance*, ma in modo analogo a quello che accadrebbe nel caso di un ordine non eseguito correttamente. Nell'ipotesi del lavoro subordinato, invece, il rifiuto di rendere la prestazione si configura come insubordinazione,



R.G.L. 2776/2024

comportamento che è abitualmente previsto dai contratti collettivi come passibile di sanzioni disciplinari, compreso il licenziamento.

10. Si ritiene, quindi, che non possa esistere un rapporto di lavoro subordinato se il lavoratore possa:

- a. in contrasto con l'art. 2104 c.c., rifiutare a proprio piacimento la prestazione lavorativa;
- b. in contrasto con l'art. 2105 c.c., esercitare attività in concorrenza al datore di lavoro.

IV) Applicazione art. 2 d.lgs. 81/2015 - C.C.N.L. Assodelivery

1. La convenuta sostiene che, nel caso del ricorrente, sarebbe applicabile la deroga prevista dall'art. 2, lett. a), d.lgs. 81/2015, con applicazione del C.C.N.L. Assodelivery/UGL.

2. L'eccezione è infondata per le ragioni già evidenziate nelle sentenze citate da parte ricorrente e richiamate nella sentenza 340/2023 della Corte d'Appello di Torino, secondo le quali la legge prevede che i C.C.N.L. in deroga all'art. 2 citato debbano essere sottoscritti da una pluralità di sigle sindacali, in quanto la norma parla di "*accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*", il che presuppone l'insufficienza di una singola associazione sindacale stipulante. Peraltro, nemmeno la UGL appare davvero rappresentativa, in quanto l'unico dato numerico è indicato in memoria è che vi aderissero 1.700 rider, a fronte degli oltre 18.000 che la sola convenuta impiegava nel 2020 (doc. 2 ricorrente, non contestato).

3. Vi è un altro aspetto: la stessa convenuta afferma che "Durante gli incontri che si sono tenuti con il Ministro Di Maio, CGIL, CISL e UIL hanno manifestato da sempre una posizione di netta chiusura alla sottoscrizione di un contratto collettivo in deroga agli artt. 2 e 47 quater D. Lgs. 81/2015" (capo 154). Se le OO.SS. più rappresentative, a livello generale, hanno rifiutato di aderire a un contratto che derogasse le previsioni di cui all'art. 2 d.lgs. 81/2015, ciò porta a ritenere che *non* si siano realizzate le condizioni previste dall'art. 2 lett. a) in quanto è dimostrato, dalle stesse allegazioni della convenuta, che le organizzazioni più rappresentative *non* volevano permettere tale deroga.

V) Applicazione art. 2 d.lgs. 81/2015 – differenze retributive

Dovendo applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, per le ragioni esposte



R.G.L. 2776/2024

in precedenza, occorre individuare i parametri per calcolare le differenze retributive.

1. Contratto collettivo e livello.

a. Il livello richiesto da parte ricorrente non è contestato, anche perché è il più basso del C.C.N.L.; non vi è dubbio in merito all'applicabilità di tale C.C.N.L., dal punto di vista economico, in quanto è il più conferente al settore produttivo della convenuta (tale aspetto non è peraltro contestato).

2. Ore lavorate.

a. In merito alle ore lavorate, si sono prese in considerazione quelle corrispondenti agli orari di check in – check out, poiché la disciplina del lavoro subordinato prevede il compenso del tempo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro, non solo quello dell'effettiva consegna.

b. Il conteggio è stato svolto da parte ricorrente sulla base delle ore comunicate dalla convenuta: il giudice ha concesso un termine per contestare l'esattezza contabile del medesimo e, dopo un primo scambio di note, gli ultimi conteggi sono risultati contabilmente corretti. Rimane da stabilire se alcuni importi siano dovuti o meno, sotto il profilo giuridico.

3. Lavoro straordinario, festivo, notturno

a. Dai conteggi prodotti da parte ricorrente devono essere escluse le somme richieste a titolo di straordinario, festivo e notturno, a causa della totale genericità delle allegazioni.

b. Il ricorrente ha rivendicato di aver lavorato a tempo pieno, e questa è una allegazione sufficiente per quanto riguarda il riconoscimento delle differenze retributive conseguenti al riconoscimento di un orario pieno, poiché la disciplina del lavoro subordinato prevede tale orario come "normale"; al contrario, la giurisprudenza consolidata prevede una rigorosa deduzione, prima ancora della prova, per il riconoscimento del lavoro straordinario.

c. Nel ricorso vi è un'unica allegazione, contenuta al capo 179, secondo cui "il ricorrente negli anni 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 ha continuativamente svolto almeno 20 ore di lavoro straordinario settimanale", senza specificare alcunché in merito alla collocazione temporale dello stesso, rendendo impossibile la difesa sul punto, come tempestivamente eccepito dalla convenuta; nulla è stato dedotto in merito allo svolgimento di attività in orario notturno o festivo.

d. La giurisprudenza consolidata stabilisce che "*il rigore della prova esige il*



R.G.L. 2776/2024

preliminare adempimento dell'onere di una specifica allegazione, dalla parte che ad essa sia tenuta, del fatto costitutivo (nel caso di specie: diritto al compenso per lavoro straordinario): secondo la circolarità, propria del processo del lavoro, tra oneri di allegazione, di contestazione e di prova (Cass. s.u. 17 giugno 2004, n. 11353; Cass. 9 febbraio 2012, n. 1878; Cass. 4 ottobre 2013, n. 22738)” (Cass. Sez. L - , Sentenza n. 16150 del 19/06/2018). Nel caso di specie, tale onere di allegazione non è stato rispettato.

e. Non è conforme alle regole processuali indicare un monte orario di massima (“almeno 20 ore di straordinario”), per poi ottenere, tramite il deposito degli orari di check in/check out, la prova delle ore lavorate: la prova deve servire a dimostrare un fatto dedotto, altrimenti diventa una procedura meramente esplorativa.

4. Ferie e festività non godute.

a. Sono invece dovuti gli importi richiesti a titolo di ferie e festività non godute, in quanto la loro debenza discende dall’applicazione della disciplina del lavoro subordinato. Le eccezioni svolte nella memoria del 13 gennaio 2025 riguardano, in realtà, il lavoro straordinario, festivo e notturno², e non ci sono specifiche eccezioni con riferimento a questi emolumenti.

b. La forma contrattuale con cui era stato qualificato il rapporto di lavoro non prevede il diritto al pagamento delle ferie e delle festività: nel momento in cui viene applicata la disciplina del rapporto subordinato, tali emolumenti sono dovuti.

5. Indennità di cassa.

a. L’indennità di cassa è da riconoscere al ricorrente: l’unica eccezione svolta è che la possibilità, per XXXXXXXXXX di trattenere parte del denaro raccolto a titolo di anticipo sulla retribuzione sarebbe incompatibile con tale emolumento.

b. Tale affermazione non è condivisibile. L’indennità di cassa dipende dalla responsabilità delle somme in custodia e non viene eliminata se il lavoratore è autorizzato a prelevare parte del denaro.

c. Nel caso di specie, è stato specificamente dedotto (capitolo 53 del ricorso) che il lavoratore era responsabile del denaro custodito; tale affermazione non è stata contestata ed è fondante il diritto all’indennità di cassa.

6. Importo forfettario *una tantum*.

a. La relativa voce ha fonte contrattuale e discende dal C.C.N.L. invocato; il

² Punto 3 della nota in questione.



R.G.L. 2776/2024

fatto costitutivo è, come più volte ricordato, l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato.

7. Retribuzione differita (t.f.r.).

a. Parte convenuta afferma che non è dovuto il t.f.r., in quanto il rapporto è ancora in corso. Nel dispositivo l'importo dovuto a tale titolo è stato indicato separatamente, in quanto l'obbligo del pagamento sorgerà nel momento in cui il ricorrente interromperà il rapporto con la convenuta; peraltro, è indubbio l'interesse di costui ad avere l'accertamento di quanto gli spetti per questa voce.

8. Percepito.

a. Parte convenuta ha dimostrato che il percepito è maggiore a quello indicato nei conteggi di controparte e non vi è stata alcuna replica in merito; gli importi devono quindi essere coerentemente ridotti.

VI) Risarcimento del danno per violazione degli obblighi informativi.

1. Il ricorrente ha chiesto il risarcimento del danno a causa della violazione degli obblighi informativi, cui sarebbe tenuta la convenuta a fronte dell'utilizzo di strumenti informatici automatizzati: da ciò sarebbe derivato il trattamento illecito dei dati personali.

2. La domanda è totalmente sfornita della benché minima deduzione con riferimento alla figura del ricorrente³, apparendo molto più simile a una azione collettiva che a un ricorso di lavoro; anzi, viene sostanzialmente sostenuto che il comportamento della società avrebbe causato un danno non in corso di rapporto, ma alla difesa in giudizio del lavoratore.

3. Nello stesso atto introduttivo, dove si afferma che “la deduzione e allegazione del danno non è finalizzata all'accertamento della sua sussistenza ma esclusivamente alla determinazione della sua entità con riguardo alla gravità e durata delle violazioni”, si trova conferma dell'infondatezza della domanda risarcitoria. Come si può determinare l'entità di un danno, se non viene nemmeno indicato in cosa tale danno consista? Il risarcimento non è una sanzione amministrativa per violazione di norme di legge, ma, secondo la definizione medesima dell'art. 1223 c.c., deve “comprendere così la perdita subita dal creditore come il mancato guadagno, in quanto ne siano conseguenza immediata e diretta”. Perdita e mancato guadagno che possono anche essere provati per presunzioni, ma che devono essere necessariamente allegati.

³ Sicuramente tale non è l'affermazione per cui “Tale comportamento ha certamente aumentato il livello di sofferenza e frustrazione del ricorrente” (pagina 70), la cui impalpabilità è evidente.



R.G.L. 2776/2024

4. La domanda, in assenza di ogni allegazione in merito al danno subito, deve essere rigettata.

VII) Spese di lite.

Il severo ridimensionamento degli importi richiesti e il rigetto della domanda risarcitoria comporta la compensazione parziale delle spese di lite, che per il resto seguono la soccombenza.

A causa della complessità della controversia si è fissato il termine di giorni 60 per il deposito della motivazione.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c.

disattesa ogni contraria domanda, eccezione e deduzione,

- condanna parte convenuta a pagare a parte ricorrente l'importo di € 20.068,56 (oltre € 6.828,03 a titolo di t.f.r.), oltre rivalutazione e interessi dalle singole scadenze al saldo;
- compensa per un terzo le spese di lite, che liquida per intero in € 12.000, e condanna parte convenuta a rifondere a parte ricorrente il restante, oltre rimborso forfettario, IVA e CPA, con distrazione a favore del legale anticipatario;
- fissa in giorni 60 il termine di deposito della sentenza.

Torino, 05/03/2025

Il Giudice
dott. Mauro Mollo

