

Il Tribunale di Torino ritorna sul tema della qualificazione del rapporto dei riders

di V. Orpello - 2 ottobre 2025

Con la sentenza in commento (n.598 del 4 aprile 2025, che, a quanto consta, al momento in cui si scrive, non è stata appellata) il Tribunale Ordinario di Torino, Sezione Lavoro, ritorna sul tema della qualificazione del rapporto di lavoro dei corrieri che operano tramite piattaforme digitali.

Attraverso una motivazione analitica il Tribunale di merito si discosta parzialmente da alcuni recenti precedenti (Trib. Torino del 15 marzo 2023, n. 39; Corte di Appello di Torino dell'11 aprile 2023) e, valorizzando la possibilità del corriere di rifiutare liberamente la prestazione (scegliendo anche la fascia oraria in cui prestare l'attività lavorativa e se e quando rendere la prestazione lavorativa), oltre che di lavorare contemporaneamente per altre piattaforme, ha escluso la subordinazione tradizionale di cui all'art. 2094 c.c. ed ha optato per il regime del rapporto di lavoro etero-organizzato.

Il quadro fattuale e la ricostruzione del modello organizzativo

All'esito dell'istruttoria il Tribunale accertava che il servizio di consegna era così organizzato:

- il ricorrente utilizzava un'applicazione per ricevere gli ordini e sceglieva gli "slot orari" (proposti dal datore di lavoro ed effettivamente simili a dei turni di lavoro) in cui dare la propria disponibilità ad effettuare le consegne;
- il numero di consegne effettuate, unitamente ad altri fattori determinava l'assegnazione al rider di un punteggio che attribuiva priorità nella prenotazione degli slot, ma non nella assegnazione degli ordini;
- la disponibilità del lavoratore per gli slot orari poteva essere revocata tramite un apposito comando presente nell'app e la politica aziendale in tal senso è mutata nel tempo, passando dalla possibilità di ritirare la propria disponibilità da un limite temporale di tre ore prima dell'inizio dello slot a dieci minuti prima;
- in assenza di revoca, il lavoratore doveva fare il "check-in" tra i 25 e i 10 minuti prima dell'orario previsto. Il "check-in" rappresenta la manifestazione della concreta disponibilità del rider ad effettuare le consegne. Il check-in era possibile se il ricorrente era in zona (all'interno della mappa della città in cui è attivo il servizio) e con il cellulare con almeno il 20% di carica;
- l'assegnazione dei singoli ordini avveniva tramite l'algoritmo in uso alla convenuta. Una volta assegnato l'ordine, in teoria, il ricorrente poteva decidere se accettarlo o meno ma, in pratica, il sistema prevedeva una funzione di "accettazione automatica" dell'ordine come modalità standard. La funzione di "accettazione automatica" poteva comunque essere disattivata dal rider quando intendeva fare una pausa, ma rappresentava la modalità ordinaria di funzionamento dell'applicazione;

- il rider poteva decidere di riassegnare l'ordine, ossia di rifiutarlo e rimmetterlo sulla piattaforma in modo che venisse destinato ad altri corrieri. Nel caso di specie, il ricorrente aveva rifiutato gli ordini assegnati dalla società resistente (o, meglio, dall'algoritmo programmato dalla stessa) oltre 2600 volte nel corso del rapporto di lavoro, senza subire alcuna conseguenza disciplinare;

- una volta "accettato" l'ordine il sistema indicava al ricorrente il percorso più breve da percorrere; il ricorrente poteva scegliere un altro percorso ma veniva compensato sulla base della distanza minima calcolata dal sistema.

Inoltre, dall'istruttoria emergeva che il ricorrente aveva svolto durante il periodo di causa altre attività lavorative, inclusi rapporti di lavoro subordinato part-time con altre società.

Le motivazioni della sentenza

La domanda principale di riconoscimento della natura subordinata del rapporto è stata rigettata a fronte di un'analitica e minuziosa ricostruzione delle concrete modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, indipendentemente dal modello produttivo implementato nel corso degli anni dal datore di lavoro.

In questo modo, il Tribunale si è del tutto allineato all'orientamento della Cassazione che - in tema di lavoro svolto su piattaforme digitali - ha considerato dirimenti le *"modalità effettive di svolgimento del rapporto"* (Cass. n. 1663 del 2020), non essendo evidentemente corretti giudizi sussuntivi astratti calibrati soltanto sul modello produttivo e che non tengono conto delle concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro.

Secondo la ricostruzione del Tribunale di Torino, in primo luogo, l'attribuzione di un punteggio - ritenuto criterio determinante da un precedente dello stesso Tribunale (Trib. Torino del 15 marzo 2023, n. 39) - può essere in astratto compatibile anche con il lavoro autonomo.

Ed infatti, il Tribunale nella sentenza in commento ha evidenziato che:

(i) risultava priva di prova l'asserzione del lavoratore secondo cui *"le riassegnazioni causarono una penalizzazione del punteggio del ricorrente"*;

(ii) l'attribuzione di un punteggio non è necessariamente un'"*espressione del potere direttivo*" ma, piuttosto, *"un criterio di selezione dei lavoratori"* che non è necessariamente incompatibile con il lavoro autonomo;

(iii) *"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"* che può *"ricorrere anche nel lavoro autonomo"*.

Dopo aver "ridimensionato" l'importanza del punteggio ai fini della qualificazione del rapporto, il Tribunale ha analizzato la posizione del ricorrente considerando dirimente l'insussistenza nel caso di specie degli obblighi tipici del lavoratore subordinato, in particolare l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

In tal senso, secondo la ricostruzione del Tribunale, è incompatibile con un rapporto di lavoro subordinato la possibilità per il ricorrente di scegliere in quale fascia oraria prestare l'attività lavorativa e, soprattutto, la possibilità di rifiutarsi di eseguire la prestazione richie-

sta (circostanza verificatasi nel caso di specie oltre 2600 volte senza alcuna conseguenza per il lavoratore).

In particolare, la possibilità di rifiutare sempre la prestazione costituisce - secondo la valutazione del Tribunale di Torino - comportamento incompatibile con il potere direttivo del datore di lavoro, a cui corrisponde la soggezione del lavoratore. Ed infatti, nel lavoro subordinato il rifiuto della prestazione configurerebbe insubordinazione passibile di sanzioni disciplinari, tra le quali anche, eventualmente, il licenziamento.

Tale aspetto - che costituisce un dato di realtà che non può non impattare sulla attività qualificatoria - non era praticamente stato valorizzato in altri precedenti della giurisprudenza di merito (Trib. Torino del 15 marzo 2023, n. 39; Corte di Appello di Torino dell'11 aprile 2023) oppure era stato considerato soltanto per diminuire il *quantum* della retribuzione dovuta (Trib. Torino n. 2061 del 19 luglio 2024).

Allo stesso modo, il Giudice ha valorizzato - per escludere anche lo stabile inserimento organizzativo - il fatto che il ricorrente avesse la possibilità di lavorare per altri datori di lavoro o committenti, anche in concorrenza con la società, senza la necessità di richiedere alcuna autorizzazione.

Pur escludendo la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, il Tribunale di Torino ha accertato l'applicabilità delle norme sul rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 15.6.2015, sussistendone tutti i presupposti (si veda anche Corte di Appello di Torino n. 26 del 4 febbraio 2019, con nota di D. Bellini, *La Corte di appello di Torino ritorna sul caso Foodora: i riders sono etero-organizzati e si applica (una parte) della disciplina della subordinazione*, in www.rivistalabor.it, 27 marzo 2019).

In merito il Tribunale ha considerato dirimente che:

- (i) il datore di lavoro dettagliava al lavoratore i compiti da svolgere;
- (ii) il ricorrente poteva scegliere quando offrire la propria disponibilità a lavorare, ma all'interno degli slot orari messi a disposizione dal datore di lavoro; inoltre, *“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”*;
- (iii) il rapporto di lavoro era stato continuativo, come dimostrato dalla durata dello stesso *“ed è incentivata dal punteggio, che viene attribuito dopo un periodo iniziale e aumenta o diminuisce in base all'efficienza del fattorino”*.

Conseguentemente, secondo la ricostruzione del Tribunale: la collaborazione istaurata tra il ricorrente e la piattaforma di *food delivery* doveva qualificarsi sicuramente come personale (circostanza che, peraltro, non era stata contestata dalla società resistente) e di natura continuativa; le modalità di esecuzione della stessa erano organizzate dal committente, tramite l'utilizzo dell'applicazione digitale che doveva necessariamente essere utilizzata dal rider (ed infatti, la prestazione non poteva essere resa se il cellulare era al di sotto di un certo livello di carica).

Infine, secondo il Tribunale, la possibilità di riassegnazione (ossia di rifiutare gli ordini), elemento dirimente per escludere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, non elimina la sussistenza dell'etero-organizzazione.

Difatti, l'art. 2 del D.lgs. 81/2015 *“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”* e, nel caso di specie, il ricorrente una volta accettato l'ordine doveva rendere la prestazione con le modalità imposte dalla convenuta.

Brevi valutazioni circa lo stato dell'arte

Di fronte all'affermarsi delle piattaforme di *food delivery*, sembra che una parte della giurisprudenza si sia soffermata maggiormente sul modello produttivo, mettendo in secondo piano il concreto svolgimento del singolo rapporto (Trib. Palermo n. 3570 del 24.11.2020; Trib. Torino del 15 marzo 2023, n. 39; Corte di Appello di Torino dell'11 aprile 2023).

Si tratta di una prospettiva potenzialmente fuorviante, visto che ogni fattispecie *“fa storia a sé”*. Ed infatti, può essere irragionevole trattare allo stesso modo il corriere che lavora contemporaneamente per diverse piattaforme, quello che lavora occasionalmente e quello monocommittente che lavora con continuità per la piattaforma con tempi analoghi a quelli di un lavoratore full time.

Le prime pronunce in tema di qualificazione del rapporto di lavoro dei rider, valorizzando prima di tutto la possibilità del corriere di scegliere se e quando lavorare, in armonia con le indicazioni della Cassazione, avevano ricondotto i rapporti di lavoro dei fattorini nell'alveo della autonomia (Trib. Milano n. 1853 del 10 settembre 2018, con nota di M. Turrin, *Dopo il Tribunale di Torino, anche il Tribunale di Milano esclude la subordinazione per i riders*, sempre in www.rivistalabor.it, 20 ottobre 2018).

Senonché, nel tempo, forse sotto la spinta di una comprensibile necessità di una maggior tutela, la giurisprudenza di merito sembra aver iniziato a destrutturare la prestazione di lavoro dei rider, andando a frammentarla in parti sempre più piccole per giustificare (e superare) anche fatti e/o circostanze che, in altri settori produttivi, sarebbero considerati come dirimenti e impeditivi rispetto all'accertamento della sussistenza della subordinazione; quali, ad esempio, il rifiuto della prestazione oltre che della possibilità di decidere se, quando e quanto lavorare.

Ed invero, come stigmatizzato anche dal tribunale di Torino nella sentenza in commento il tema della qualificazione dei riders, ad oggi, *“si inserisce in un ampio contenzioso che, più che mirato a verificare la situazione del singolo ricorrente, appare orientato a criticare il “sistema [omissis]” e la struttura organizzativa della convenuta, che si concreta nel reclutamento e utilizzo di c.d. rider, tramite contratti autonomi e gestiti da una piattaforma digitale”*.

L'esistenza del controllo della piattaforma durante il tempo della consegna sembra infatti essere nel tempo diventato tanto importante da risultare sufficiente per azzerare gli altri fatti impeditivi (rifiuto della prestazione, possibilità di lavorare anche per altre società in concorrenza) (Trib. Palermo n. 3570 del 24 novembre 2020, con nota di V.A. Poso, *Qual è la natu-*

ra giuridica dei rider? Sono subordinati, bellezza! Commento a prima lettura della prima sentenza-zibaldone che farà discutere, ancora in www.rivistalabor.it, 1.12.2020; Trib. Torino del 15 marzo 2023, n. 39; Corte di Appello di Torino dell'11 aprile 2023), secondo una valutazione che tuttavia parrebbe operare secondo una (inedita) prospettiva rapsodica e frammentaria, che rischia di non considerare il rapporto di lavoro dei rider nella sua interezza.

In tal senso sembra quindi condivisibile (e degno di menzione) il passaggio della sentenza in commento, in cui il Giudice si sofferma sulla distonica valutazione della subordinazione a seconda del modello produttivo, che rischia di impattare anche sull'art. 3 della Costituzione. Si legge infatti nelle motivazioni 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 lavoratori di quel particolare settore”*.

Non resta che attendere i prossimi sviluppi.

Valerio Orpello, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Trib.Torino, 4 aprile 2025, n. 598](#)