

FOCUS LAVORO

Settembre 2026



ADVANT Nctm

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE

2. NOVITA' LEGISLATIVE

3. NOVITA' GIURISPRUDENZIALI

- NASpI e diritto di opzione per l'indennità sostitutiva della reintegrazione
- Rider e subordinazione: il Tribunale di Torino valorizza il potere dell'algoritmo e riconosce il tempo di attesa come tempo lavorato

1. Introduzione

Il seguente documento offre un'analisi delle principali novità in materia di diritto del lavoro, concentrandosi su aggiornamenti giurisprudenziali e normativi di rilevanza per i professionisti del settore.

L'obiettivo è fornire, attraverso una serie di brevi articoli, notazioni sintetiche su argomenti di attualità dettati dagli interventi del legislatore e dagli orientamenti oscillanti della giurisprudenza di merito e di legittimità.



2. Novità legislative

Il garante e il Giudice: controlli tecnologici tra astrazione del principio e concretezza del fatto

Nell'arco di poche settimane, tra giugno e luglio 2026, due diversi Tribunali hanno espresso opinioni discordanti rispetto a quelle manifestate dal Garante per la protezione dei dati personali in materia di controlli tecnologici sull'attività dei lavoratori: il Tribunale di Cosenza, con la sentenza n. 972 del 1° luglio 2026, ha annullato l'ordinanza-ingiunzione con cui l'Autorità aveva sanzionato un ente pubblico per la timbratura geolocalizzata del personale in lavoro agile; il Tribunale di Pisa, con la sentenza n. 800 del 13 giugno 2026, ha respinto il ricorso con cui una lavoratrice aveva impugnato il licenziamento per giusta causa intimatole sulla base di alcune e-mail estratte dalla casella di posta aziendale a lei in uso, mentre il Garante, pronunciandosi sulla medesima vicenda qualche giorno dopo, ha dichiarato illecita l'intrusione del datore di lavoro.

Le fattispecie sono differenti: a Cosenza il Tribunale era chiamato a sindacare direttamente il provvedimento dell'Autorità, a Pisa a decidere in via autonoma sulla legittimità del recesso, in parallelo al procedimento amministrativo.

Comune è, però, la trama argomentativa - che ruota attorno all'art. 4 Stat. Lav., come riscritto nel 2015, alla distinzione tra primo e secondo comma di tale norma, nonché al principio enunciato da Cass. n. 25732/2021 - e la tensione che attraversa le due vicende: all'impostazione del Garante, costruita sulle potenzialità degli strumenti e sulla coerenza sistematica dei principi, i giudici contrappongono una valutazione ancorata al concreto funzionamento dello strumento e alla condotta effettivamente posta in essere.

Se è lecito confrontare le cose piccole con le grandi, è la contrapposizione che la Scuola di Atene, capolavoro di Raffaello, ha consegnato al mondo: Platone, con il dito puntato verso l'alto, indica il cielo delle idee; Aristotele, con il palmo della mano rivolto verso terra, la materialità dei fatti.

Il Garante per la protezione dei dati personali, con apposita ordinanza-ingiunzione, aveva applicato a un datore di lavoro pubblico la sanzione amministrativa di 50.000 euro per avere trattato illecitamente, mediante un applicativo di rilevazione delle presenze, i dati di geolocalizzazione del personale in lavoro agile. Ad avviso del Tribunale di Cosenza, tale forma di controllo deve invece ritenersi legittima sia perché circoscritta al momento della timbratura e a verifiche a campione rimesse all'iniziativa del servizio ispettivo, sia perché assistita dalle garanzie, procedurali e sostanziali, previste dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Per meglio comprendere gli esiti delle contrapposte valutazioni, è necessario prendere le mosse dalla fattispecie concreta.

Una dipendente era stata autorizzata a rendere la prestazione in modalità agile presso tre luoghi da lei stessa indicati. Le presenze venivano registrate attraverso l'applicativo "Time Relax" che acquisiva le coordinate geografiche esclusivamente all'atto della timbratura in entrata e in uscita. Durante l'orario di lavoro la posizione non veniva più rilevata, salvo controlli random: il responsabile del servizio ispettivo contattava telefonicamente lo smart worker, invitandolo a eseguire una "doppia" timbratura con contestuale localizzazione. In occasione di due di tali controlli, la lavoratrice era risultata - per sua stessa ammissione - in luoghi diversi da quelli dichiarati e ne era seguito l'avvio di un procedimento disciplinare, poi sospeso.

Sul reclamo presentato dalla dipendente il Garante, con il provvedimento n. 135 del 13 marzo 2025, aveva ritenuto illecito il trattamento dei dati personali per violazione degli artt. 5, 6, 13, 25, 35 e 88 del GDPR nonché degli artt. 113 e 114 del Codice della privacy, ravvisandovi un monitoraggio diretto, costante e indiscriminato, laddove l'art. 4 Stat. Lav. ammette il controllo a distanza soltanto quale effetto "indiretto e preterintenzionale" del perseguimento delle finalità ivi tassativamente previste; peraltro, la natura del monitoraggio - tutt'altro che occasionale, incidentale e limitato - rendeva il controllo illegittimo anche in presenza dell'accordo sindacale e del consenso dell'interessata.



L'ente pubblico ha quindi impugnato tale provvedimento dinanzi al Tribunale, la cui pronuncia si segnala per un triplice ordine di ragioni.

In primo luogo, perché, seguendo l'approccio metodologico di Cass. n. 25732/2021, afferma che ogni valutazione deve essere ancorata alle concrete modalità di funzionamento dello strumento, indipendentemente dalla denominazione attribuitagli dal datore di lavoro e dalle sue astratte potenzialità. Su tale premessa, il Giudice esclude che una localizzazione istantanea, associata alla sola timbratura, possa essere assimilata alla geolocalizzazione continua o al tracciamento degli spostamenti: si tratta, al contrario, di un sistema di rilevazione delle presenze "remotizzato", simile agli strumenti indicati all'art. 4, comma 2, Stat. Lav., ma dotato di funzionalità ulteriori, tali da suggerire – come in effetti avvenuto – il rispetto delle condizioni di legittimità del comma 1. Infatti, all'indomani della riforma del 2015, si è osservato che la ratio dell'esenzione di cui al comma 2 risiede nell'acquisizione di un dato puntuale sulla posizione del dipendente al momento dell'accesso, ovvero dell'inizio e della fine del lavoro, restandovi estraneo il monitoraggio della "presenza mobile" del lavoratore. Se a tale criterio la timbratura geolocalizzata si attaglia senza difficoltà, lo stesso non può dirsi per i controlli a campione disposti in corso di servizio. Del resto, proprio con riguardo agli applicativi dotati di GPS, la valutazione ex art. 4, "sospesa" tra primo e secondo comma, non può che essere condotta caso per caso. Di qui la censura di irragionevolezza mossa a un provvedimento che, a giudizio del Tribunale, ha finito con il sanzionare il datore di lavoro non tanto per quello che ha concretamente fatto, quanto per ciò che avrebbe potuto fare.

In secondo luogo, perché nega che il lavoro agile sia di per sé incompatibile con il controllo del luogo e dell'orario della prestazione. Secondo il Garante lo smart working, in quanto flessibile e orientato al risultato, non tollera simili verifiche, suggerendo di sostituirle con report periodici e momenti di confronto in sede. Il Tribunale replica, da un lato, che l'art. 18 della legge n. 81/2017 rimette all'accordo tra le parti la definizione delle modalità esecutive del lavoro agile – sicché l'assenza di vincoli di luogo e di orario è una possibilità, non un suo tratto indefettibile – e che il successivo art. 21 demanda all'accordo individuale la disciplina dell'esercizio del potere di controllo, nel rispetto dell'art. 4 Stat. Lav.; dall'altro, che non compete all'Autorità sindacare il modello organizzativo prescelto dal datore di lavoro, né indicargli metodi di verifica alternativi, qualificando tale ingerenza in termini di eccesso, e finanche di sviamento, di potere. Il rilievo dà voce a una preoccupazione risalente: già a margine delle linee guida del 2007 su posta elettronica e internet si era segnalata la tendenza dell'Autorità a ridisegnare i confini del controllo datoriale.

In terzo luogo, perché restituisce centralità alla concertazione sindacale e all'informazione resa ai lavoratori.

Accertato che lo strumento persegue una delle finalità tipizzate dall'art. 4, comma 1, l'attenzione del Giudice si sposta sull'intesa collettiva che, della legittimità del controllo, costituisce, com'è noto, l'ulteriore condizione: la documentazione prodotta dall'ente – verbali di riunione, note esplicative sull'uso dell'applicativo, regolamento sul lavoro agile – è stata ritenuta idonea ad integrare gli estremi tanto della preventiva autorizzazione sindacale, quanto dell'adeguata informazione imposta dal comma 3 della norma statutaria per l'utilizzabilità dei dati raccolti a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro.

Sullo sfondo di questa vicenda si staglia un contrasto più profondo che riproduce il dibattito apertosi con la riscrittura dell'art. 4. Alla lettura del Garante, imperniata – come si è visto – sulla categoria del controllo "indiretto e preterintenzionale", il Tribunale contrappone l'idea che le ragioni di cui al comma 1 operino quale limite causale all'esercizio del relativo potere. Sul punto la sentenza, che ascrive a quelle organizzative la verifica del luogo della prestazione in termini piuttosto assertivi, avrebbe forse richiesto una motivazione più approfondita. Soccorre, però, la considerazione che, per gli strumenti di registrazione delle presenze, la valutazione di legittimità è stata compiuta a monte dal legislatore e che la timbratura geolocalizzata rappresenta, per il lavoratore da remoto, l'equivalente funzionale del badge.

Ancora più divisivo è il passaggio dedicato al consenso della lavoratrice, che il Tribunale – in aperto contrasto con il Garante – non ritiene affatto irrilevante, argomentando dall'art. 9 del GDPR: se il consenso esplicito abilita al trattamento dei dati sensibili, a fortiori vale ad autorizzare una semplice localizzazione istantanea. L'affermazione, tuttavia, va accolta con cautela. Resta fermo, infatti, l'orientamento europeo che guarda con diffidenza al consenso del dipendente, stante lo squilibrio che connota il rapporto, tanto più quando – come nella specie – il titolare è un soggetto pubblico (considerando 43 del GDPR).

In conclusione, la sentenza – che lo stesso Tribunale riconosce resa in assenza di precedenti specifici – offre ai datori di lavoro un'indicazione operativa di sicuro interesse: la geolocalizzazione del lavoratore agile non è vietata in sé, ma la sua legittimità dipende dalla concreta configurazione dello strumento (rilevazione puntuale e non continuativa, limitata all'orario di servizio), dalla finalità perseguita, dalle garanzie procedurali dell'art. 4 Stat. Lav. e da un'informazione completa e preventiva, da coordinare con la specifica disciplina dell'esercizio del potere di controllo contenuta nell'accordo individuale sullo smart working.

Il Tribunale di Pisa ha respinto l'impugnazione del licenziamento per giusta causa intimato a una dipendente addetta alla fatturazione attiva, ritenendo utilizzabili le e-mail estratte dalla sua casella di posta aziendale nell'ambito di un controllo difensivo. Appena cinque giorni dopo, pronunciandosi sul reclamo della stessa lavoratrice, il Garante della privacy ha dichiarato illecito il trattamento dei dati effettuato dal datore di lavoro vietandogli l'accesso alle e-mail raccolte e conservate sui propri sistemi e infliggendogli altresì una sanzione amministrativa. Le due decisioni, rese sulla medesima vicenda, muovono da premesse divergenti: l'una, quella del Tribunale, dal concreto atteggiarsi della condotta datoriale; l'altra, quella del Garante, dalla coerenza dei principi che governano il trattamento.

Questi i fatti: nel settembre 2022 la società aveva appreso che il figlio della dipendente, allora diciottenne, aveva ricoperto, dal marzo 2021, la carica di consigliere di amministrazione di una società fornitrice, circostanza che la madre aveva riferito alla propria responsabile soltanto il 20 settembre 2022. Insospettita, la società aveva disposto un audit interno sulle visure camerali, da cui era emersa la partecipazione della dipendente, quale delegata della fiduciaria (socio unico del fornitore), a un'assemblea di quest'ultimo. Sentito il DPO ed eseguito un test di bilanciamento, il datore di lavoro aveva quindi incaricato un responsabile del trattamento di estrarre dal server, mediante quattro o cinque parole chiave, la corrispondenza transitata, tra l'aprile 2020 e il novembre 2022, sulla casella di posta aziendale assegnata alla lavoratrice: ne risultava un centinaio di messaggi, esaminati soltanto dall'Internal Auditor e dall'HR Manager, sui quali l'azienda aveva fondato la contestazione disciplinare e il successivo licenziamento.

Il Garante, con provvedimento n. 476 del 18 giugno 2026, ha ritenuto violati gli artt. 5, 6, 12, 13, 17 e 88 del GDPR nonché l'art. 114 del Codice della privacy. Pur dichiarando di non essere competente a pronunciarsi sulla teoria dei controlli difensivi – «di pura creazione giurisprudenziale» e «oggetto di applicazioni non univoche» – l'Autorità ne ha fatto proprio il principio fondamentale, desunto da Cass. nn. 25732/2021 e 18168/2023, in virtù del quale il controllo deve riguardare dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto; condizione che, nella specie, difettava, essendo stata la raccolta svolta «a ritroso nel tempo, fino a circa 2 anni prima». Soprattutto, il Garante ha ravvisato nella conservazione sistematica delle e-mail, per l'intera durata dei rapporti di lavoro e per i cinque anni successivi, e dei relativi log, per sei mesi, un trattamento idoneo a ricostruire l'attività dei dipendenti in assenza delle garanzie dell'art. 4, comma 1, Stat. Lav., cui il citato art. 114 rinvia quale condizione di liceità.

La pronuncia del Tribunale, letta in parallelo con il provvedimento dell'Autorità, prende posizione su tre questioni di particolare rilevanza.

In primo luogo, sulla qualificazione della posta elettronica aziendale che il Giudice annovera tra gli strumenti usati per rendere la prestazione (art. 4, comma 2, Stat. Lav.), sottratti alla procedura autorizzativa ma pur sempre soggetti alla condizione del comma 3, che subordina l'utilizzabilità dei dati a un'adeguata informazione del lavoratore sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli. Il Garante, invece, ribadisce il proprio orientamento secondo cui i sistemi di raccolta, conservazione ed elaborazione dei dati tratti dall'uso della posta elettronica non sono indispensabili alla prestazione e operano in modo del tutto indipendente dalla normale attività dell'utilizzatore, sicché ricadono nel comma 1. La divergenza è meno netta di quanto appaia: il Tribunale ragiona sulla casella quale strumento di lavoro, il Garante sull'infrastruttura di backup che ne conserva il contenuto per anni. È questa seconda, e non la prima, a rendere tecnicamente possibile un controllo retrospettivo; e su di essa la sentenza non si sofferma, limitandosi a qualificare come «formale» la violazione rilevata dall'Autorità. In secondo luogo, sull'individuazione del momento a partire dal quale il controllo difensivo può dirsi lecito. Entrambe le decisioni muovono dal medesimo principio di diritto (di recente ripreso da Cass. n. 7514/2026) traendone, però, conseguenze opposte. Per il Garante, il discrimine è l'insorgenza del sospetto e quindi tutto ciò che si colloca temporalmente prima, se esaminato, costituisce illecito. Il Tribunale, dal canto suo, dopo aver accertato che il 18 ottobre 2021 la lavoratrice aveva accettato telematicamente la policy ICT, afferma che da quella data essa può dirsi «legalmente informata» e reputa «ragionevole» l'arco temporale successivo, necessario a ricostruire le tappe di una condotta infedele occulta, scoperta soltanto nel settembre 2022, escludendo, di conseguenza, i soli documenti anteriori al giorno in cui si era realizzata la condizione dell'adeguata informazione. Il Tribunale - a differenza del Garante che si arrocca in un'interpretazione inutilmente formalistica, depotenziando il principio in esame - sembra averne colto il reale ambito di operatività: nel momento in cui nasce il sospetto, il datore di lavoro può attivare legittimamente i controlli difensivi che possono essere diretti, come in questo caso, anche ad indagare su fatti e vicende precedenti; viceversa, se tali indagini fossero compiute prima di avere il sospetto, esse sarebbero illecite ed i loro esiti inutilizzabili.

In terzo luogo, sul rapporto tra illiceità del trattamento e utilizzabilità della prova. Il Tribunale, preso atto dell'avvio del procedimento dinanzi al Garante, distingue l'illecito amministrativo connesso al sistema di data retention dalla possibilità di utilizzare i documenti nel processo: l'accesso mirato e successivo a un sospetto qualificato resta al di fuori del perimetro dell'art. 4 Stat. Lav. e quindi le e-mail valgono quali «validi elementi di prova del tradimento del vincolo fiduciario». Il Garante, seguendo con coerenza il suo ragionamento formale, salda i due piani e dispone il divieto di accesso al contenuto dei dati raccolti.

Alla fine però, al di là dei diversi punti di vista, la sentenza fonda la giusta causa anzitutto su un fatto che non dipende dall'esame delle e-mail: la prolungata omessa comunicazione del ruolo del figlio nella società fornitrice, emersa da fonti pubbliche e mai smentita dalla lavoratrice, che si è limitata a eccepire l'illegittimità dei controlli. Tale reticenza è stata ritenuta di per sé lesiva dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., integrato dai canoni

di correttezza e buona fede, e tale da giustificare il recesso quale unica sanzione proporzionata. Le e-mail, in questa prospettiva, corroborano più che fondare l'addebito; ed è proprio tale circostanza a rendere la decisione, nella sostanza, meno vulnerabile di quanto la motivazione sull'utilizzabilità potrebbe lasciar supporre.

In conclusione, le due decisioni offrono ai datori di lavoro un'indicazione operativa di sicuro interesse: il controllo difensivo sulla posta elettronica aziendale non è vietato in sé, ma la sua legittimità dipende dalla presenza di un fondato sospetto, dalla natura mirata e graduale dell'accesso, da un'informazione completa e preventiva e, soprattutto, dalla liceità dei trattamenti a monte, che non può essere assicurata da archivi di posta conservati per anni in assenza di finalità predeterminate. Prudenza suggerisce, pertanto, di non leggere nella sentenza un avallo alla prassi della conservazione indiscriminata: conviene piuttosto contenere i tempi di conservazione di e-mail e log, esplicitarne le finalità nell'informativa e documentare il test di bilanciamento e la valutazione d'impatto.

Lette congiuntamente, le due vicende restituiscono un quadro più articolato di quanto la formula - «il Garante sanziona, il Tribunale annulla» o «conferma» - lasci intendere. Un primo tratto comune riguarda il metodo: in entrambi i casi l'Autorità giudica lo strumento per ciò che consente di fare - la geolocalizzazione per la sua attitudine a un monitoraggio costante, la conservazione della posta per la possibilità di ricostruire a ritroso l'attività dei dipendenti -, mentre i giudici lo valutano per come è stato adoperato: una localizzazione puntuale all'atto della timbratura e controlli a campione, da un lato; un'estrazione per parole chiave, successiva a un sospetto qualificato, dall'altro. È la stessa logica, fondata sull'effettivo funzionamento dello strumento, che Cass. n. 25732/2021 pone a base della sua qualificazione ai sensi dell'art. 4 Stat. Lav. ed è la stessa ragione per cui il Tribunale di Cosenza censura un provvedimento che sanziona il datore di lavoro per ciò che avrebbe potuto fare. Se a Cosenza il contrasto si è composto nella sede propria, l'opposizione al provvedimento, e il Garante vi ha dato ottemperanza, a Pisa le due decisioni corrono su binari paralleli: la sentenza, anteriore al provvedimento, si confronta con il solo atto di avvio del procedimento, mentre il divieto di accesso ai dati disposto dall'Autorità resta fermo, salvo l'esito dell'opposizione. Diverso è anche il grado di tenuta dei due percorsi motivazionali. La decisione cosentina poggia sul rispetto delle garanzie procedurali dell'art. 4, comma 1 - intesa sindacale e informazione ai lavoratori -, sicché il dissenso con l'Autorità investe soprattutto la lettura della norma. La decisione pisana si muove invece nel regime del comma 2 e deve misurarsi con il requisito temporale del controllo difensivo, sul quale la divergenza con il Garante tocca il cuore stesso del principio di diritto che entrambe le pronunce richiamano.

Ne discende una duplice indicazione: il giudice ordinario mostra di non accettare letture dell'art. 4 Stat. Lav. che trasformino la mera potenzialità di controllo in illiceità del trattamento, rivendicando una valutazione in concreto della proporzionalità nella configurazione dello strumento; il Garante continua a presidiare con coerenza i trattamenti "a monte" - conservazione, finalità, trasparenza -, sui quali nessuna delle due sentenze offre una copertura generalizzata.

Per gli operatori, la lezione comune è che la legittimità del controllo tecnologico passa attraverso la configurazione il meno possibile invasiva degli strumenti, il ricorso alla procedura del comma 1 nei casi dubbi, un'informazione completa e preventiva. Restano queste, unitamente ai tempi contenuti di conservazione, le condizioni da soddisfare per evitare che, come nell'affresco di Raffaello, il mondo dei principi e quello dei fatti, a dispetto della vicinanza fisica dei due filosofi che li incarnano, posti l'uno accanto all'altro, vadano in direzioni diametralmente opposte.

2. Novità legislative

NASpI e diritto di opzione per l'indennità sostitutiva della reintegrazione

Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza del 3 settembre 2026, n. 24981

La sentenza in esame conferma che il lavoratore il quale, a seguito dell'accertamento giudiziale dell'illegittimità del licenziamento, opti per l'indennità sostitutiva della reintegrazione ai sensi dell'art. 18, terzo comma, dello Statuto dei Lavoratori si pone in una condizione di disoccupazione non qualificabile come involontaria e perde, pertanto, il diritto alla NASpI per il periodo successivo all'esercizio dell'opzione. Il lavoratore è obbligato altresì a restituire all'INPS quanto eventualmente percepito a tale titolo per il periodo in cui il rapporto di lavoro è stato ripristinato di fatto.

Nel caso di specie, due lavoratori licenziati nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo avevano ottenuto dal Tribunale l'annullamento del licenziamento, la reintegrazione e la condanna del datore di lavoro al pagamento dell'indennità risarcitoria ex art. 18, quarto comma, dello Statuto dei Lavoratori. Tuttavia, entrambi avevano poi esercitato il diritto di opzione per l'indennità sostitutiva della reintegrazione. Di conseguenza, l'INPS aveva contestato loro l'indebita percezione della NASpI, sia per il periodo antecedente all'esercizio dell'opzione che per quello successivo, chiedendone la restituzione.

Il Tribunale aveva respinto il ricorso dei lavoratori ritenendo che, ripristinato il rapporto di lavoro per effetto della reintegrazione, viene meno il presupposto della NASpI, con obbligo di restituzione delle somme percepite a tale titolo, e che l'esercizio dell'opzione per l'indennità sostitutiva costituisce una dichiarazione negoziale di volontà idonea a risolvere il rapporto e a determinare una condizione di disoccupazione non involontaria.

La Corte d'Appello aveva confermato la decisione.



I lavoratori hanno quindi proposto ricorso per cassazione censurando la sentenza di merito per non avere equiparato la condizione di disoccupazione volontaria, in cui viene a trovarsi il lavoratore che ha optato per l'indennità in luogo della reintegrazione, allo stato di disoccupazione involontaria e per non aver considerato che il venir meno delle prestazioni previdenziali consegue solo al ripristino di fatto del rapporto e non anche a quello de iure.

La Corte di Cassazione ha parzialmente accolto il ricorso.

Con riguardo al periodo ante opzione, il Supremo Collegio - richiamando l'intervento delle Sezioni Unite (sentenze nn. 23476/2025 e 23876/2025), secondo cui il diritto alla prestazione previdenziale viene meno soltanto con il ripristino di fatto del sinallagma contrattuale, ad ogni effetto, anche economico, e non con il mero ripristino de iure disposto dalla pronuncia giudiziale contenente l'ordine di reintegrazione - ha rimesso il giudizio al giudice del rinvio per effettuare, in concreto, siffatto accertamento.

Quanto al periodo successivo all'esercizio dell'opzione, la Cassazione ribadisce invece l'orientamento consolidato secondo cui l'opzione per l'indennità sostitutiva è un atto negoziale autonomo e irreversibile, che determina la risoluzione del rapporto di lavoro per effetto di una libera scelta del lavoratore, restando irrilevanti i motivi che la determinano. Tale scelta pone il lavoratore in una condizione di disoccupazione non qualificabile come involontaria, non assimilabile né a quella del lavoratore licenziato né a quella del lavoratore dimissionario per giusta causa, con conseguente insussistenza del diritto alla NASpI per tale periodo.

Rider e subordinazione: il Tribunale di Torino valorizza il potere dell'algoritmo e riconosce il tempo di attesa come tempo lavorato

Tribunale di Torino, sezione lavoro, sentenza dell'8 settembre 2026, n. 3844

Il Tribunale di Torino, con la sentenza indicata in epigrafe, torna ad affrontare la tematica della natura giuridica dei rapporti di lavoro dei rider - figura emblematica della c.d. gig economy - che, negli ultimi anni, oltre ad appositi interventi legislativi, ha visto un progressivo consolidamento dell'orientamento giurisprudenziale volto a riconoscere adeguata tutela a questa forma di lavoro collocabile in una "zona grigia" tra autonomia e subordinazione.

Nel caso deciso dalla detta sentenza, un cicofattorino aveva intrattenuto con una società operante nel settore del food delivery un rapporto disciplinato formalmente da distinti contratti di prestazione d'opera fino a quando gli era stato impedito l'accesso alla piattaforma digitale mediante la quale veniva organizzata e gestita l'attività di consegna. Il rider aveva quindi chiesto l'accertamento della natura subordinata del rapporto, nonché il pagamento delle differenze retributive e l'applicazione delle tutele conseguenti all'illegittima cessazione del rapporto. Il Tribunale, chiamato a verificare la natura del rapporto alla luce delle concrete modalità di svolgimento della prestazione, ha accolto le domande del lavoratore, riconoscendo il vincolo della subordinazione e qualificando il definitivo blocco dell'accesso alla piattaforma come licenziamento.

La pronuncia si colloca all'interno di un percorso giurisprudenziale ormai articolato, nel quale la qualificazione del rapporto dei rider è passata attraverso differenti ricostruzioni di cui la sentenza in esame sottolinea le tappe più salienti.

Il primo significativo arresto è rappresentato dalla sentenza della Corte d'Appello di Torino n. 26 del 4 febbraio 2019, successivamente confermata, seppur con una diversa impostazione motivazionale, dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 1663 del 24 gennaio 2020. In quella occasione il Supremo Collegio aveva ribadito la riconducibilità della fattispecie all'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, chiarendo però - a differenza di quanto affermato dalla Corte territoriale - che la collaborazione etero-organizzata non costituisce un tertium genus tra autonomia e subordinazione, ma determina l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni caratterizzate dalla presenza dei requisiti individuati da tale norma.

L'evoluzione ulteriore è riscontrabile in quella giurisprudenza che ha ritenuto sussistenti gli indici propri della

subordinazione. In questa direzione si sono collocate, tra le altre, la pronuncia del Tribunale di Palermo n. 3570 del 24 novembre 2020 e le successive decisioni del Tribunale di Milano (tra cui le sentenze n. 1018 del 20 aprile 2022 e n. 6979 del 28 settembre 2023) che hanno attribuito particolare rilievo al sistema attraverso il quale la piattaforma organizzava il lavoro, assegnava gli incarichi, monitorava l'attività e condizionava le successive occasioni di lavoro. Proprio il meccanismo del c.d. «punteggio di eccellenza» ha progressivamente assunto, in tale filone, un ruolo centrale, nella misura in cui la sua riduzione poteva tradursi in una diminuzione delle concrete opportunità lavorative del rider.

Non sono mancate, infine, pronunzie che hanno escluso la configurabilità della subordinazione – sul presupposto della libertà di scelta del fattorino di prenotare gli slot e della possibilità di rifiutare gli ordini; fattori, questi, che escludono l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo – e sono ritornate ad applicare il citato art. 2 (cfr., in tal senso, la sentenza del Tribunale di Milano n. 2864 del 26 giugno 2023, poi confermata in appello, e quella del Tribunale di Torino n. 598 del 4 aprile 2025).

In questo quadro si inserisce la sentenza in commento che, riprendendo espressamente l'impostazione già sviluppata dalla giurisprudenza torinese e, in particolare, dal precedente della Corte d'Appello di Torino (n. 340 dell'11 luglio 2023), fornisce una lettura moderna, ed al passo coi tempi, della nozione di subordinazione, riconoscendo che i tradizionali poteri direttivi, organizzativi e disciplinari possono essere esercitati non direttamente da una persona fisica, ma attraverso il funzionamento della piattaforma e dell'algoritmo. Il Tribunale, però, non considera l'utilizzo della tecnologia come elemento di per sé qualificante: ciò che assume rilievo è il modo concreto in cui essa viene utilizzata per organizzare, controllare e condizionare la prestazione.

A questa conclusione il Tribunale perviene dopo aver esaminato le modalità di esplicazione del rapporto di lavoro sottoposto al suo vaglio:

- il lavoratore utilizzava la propria bicicletta e il proprio smartphone, ma l'intera attività era organizzata attraverso la piattaforma digitale della società;
- i rider potevano prenotare gli slot messi a disposizione dalla piattaforma e, una volta iniziato il turno, ricevevano gli ordini da eseguire mediante l'applicazione;
- il check-in doveva essere effettuato nella zona indicata dalla piattaforma e durante l'attività doveva essere mantenuta attiva la geolocalizzazione.

A ciò si aggiungevano le procedure relative all'accettazione e all'esecuzione delle consegne, nonché il sistema del c.d. «punteggio di eccellenza», determinato dall'algoritmo e destinato a incidere sulla priorità di accesso agli slot. Il meccanismo prevedeva, infatti, che il punteggio maturato dal rider determinasse l'ordine con cui questi poteva accedere al calendario e, poiché gli slot disponibili tendevano progressivamente a esaurirsi, un punteggio più basso si traduceva in una concreta riduzione delle occasioni di lavoro.

Nell'analisi di tutti i predetti elementi, ai fini dell'accertamento della subordinazione, il Tribunale attribuisce rilievo decisivo, da un lato, al «punteggio di eccellenza», ravvisandovi uno strumento con il quale l'organizzazione algoritmica era in grado di condizionare concretamente la prestazione lavorativa (la questione non è nuova nella giurisprudenza sui rider e la pronuncia ne valorizza ancora una volta la funzione non soltanto premiale ma anche, sia pure indirettamente, sanzionatoria. In questa prospettiva, viene richiamata anche l'ordinanza-ingiunzione del Garante per la protezione dei dati personali del 10 giugno 2021, nella quale era stato accertato che il sistema di eccellenza «penalizza i rider che non accettano tempestivamente l'ordine o lo rifiutano»); dall'altro, al mancato assolvimento, da parte della società, dell'onere di fornire una puntuale illustrazione del funzionamento dell'algoritmo e, soprattutto, dell'incidenza del rifiuto degli ordini sulla determinazione del punteggio, profilo rispetto al quale il Giudice richiama il principio della vicinanza della prova.

Accertata la natura subordinata del rapporto, di particolare interesse sono poi le statuizioni relative alle differenze retributive e, segnatamente, al criterio utilizzato per stabilire il tempo lavorato. La pronuncia, infatti, individua un criterio specifico per la quantificazione del credito: il tempo lavorato deve essere calcolato considerando l'intero arco temporale compreso tra la prima e l'ultima consegna della giornata, con esclusione dei soli periodi

di inattività uguali o superiori a 60 minuti. Ne consegue che le pause inferiori all'ora non vengono detratte dal tempo retribuibile, mentre quelle di durata pari o superiore all'ora rimangono escluse dal computo.

Il criterio, dunque, comprende nel tempo lavorato anche i periodi di attesa intercorrenti tra le diverse consegne, purché il rider si trovi all'interno dello slot prenotato e abbia effettuato il check-in, rimanendo quindi a disposizione dell'organizzazione aziendale. Il Tribunale, in sostanza, non identifica il lavoro esclusivamente con il momento materiale dell'esecuzione della consegna perché considera rilevante anche il periodo nel quale il lavoratore, pur non essendo impegnato in una specifica attività esecutiva, resta inserito nel sistema organizzativo predisposto dalla società. La particolarità della pronuncia sta non soltanto nell'inclusione del tempo di attesa, ma nella precisa individuazione della soglia dei 60 minuti: il periodo compreso tra la prima e l'ultima consegna costituisce il parametro temporale di riferimento, mentre soltanto le inattività pari o superiori a un'ora vengono sottratte dal computo.

La soluzione si presta, peraltro, a essere letta alla stregua di un principio già consolidato nella giurisprudenza di legittimità in materia di orario di lavoro, secondo cui il tempo lavorato non coincide necessariamente e solo con quello della prestazione materialmente resa quando il lavoratore è tenuto, per effetto dell'organizzazione datoriale, a compiere attività funzionali o propedeutiche all'esecuzione dei propri compiti ovvero a rimanere a disposizione del datore senza possibilità di autodeterminarsi liberamente. Da questo punto di vista recenti pronunce hanno ricondotto all'orario di lavoro il tempo impiegato dal dipendente, dopo la timbratura all'ingresso dello stabilimento, per raggiungere la propria postazione, valorizzando la «disponibilità del lavoratore e la sua presenza sui luoghi di lavoro» e l'espletamento di attività «prodromiche ed accessorie» alla prestazione.

Il parallelismo con la fattispecie esaminata dal Tribunale di Torino è evidente: così come il tempo necessario per raggiungere la postazione può essere considerato a tutti gli effetti orario di lavoro quando ciò sia imposto dal datore, allo stesso modo, nel lavoro mediante piattaforma, l'attesa tra una consegna e l'altra non può essere automaticamente degradata a tempo non lavorato quando il rider, inserito nello slot prenotato e sottoposto alle modalità di funzionamento della piattaforma, rimane a disposizione dell'organizzazione. In entrambi i casi, ad assumere rilievo non è la mera inattività materiale, bensì la circostanza che il lavoratore, durante quel periodo, non è realmente libero di disporre del proprio tempo.

In conclusione, la sentenza de qua si inserisce nel solco tracciato dalla più recente giurisprudenza che, nel qualificare come subordinato il lavoro mediante piattaforma, pone l'accento sulle concrete conseguenze che l'organizzazione algoritmica produce sull'attività lavorativa rispetto alle quali restano irrilevanti sia il nomen iuris utilizzato dalle parti, sia la possibilità astratta del rider di accettare o rifiutare gli incarichi. Nel caso esaminato, la combinazione tra prenotazione degli slot, geolocalizzazione, gestione digitale delle consegne e sistema del punteggio di eccellenza ha condotto il Giudice a superare lo schema dell'etero-organizzazione prevista dall'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 per entrare nel campo della subordinazione ex art. 2094 c.c.: il dato centrale della pronuncia è che, pure nell'epoca del lavoro e dell'economia digitale, la verifica della subordinazione continua a richiedere l'individuazione dell'etero-direzione, che può essere ravvisata anche nelle modalità di funzionamento della piattaforma quando queste siano concretamente idonee a dirigere e condizionare la prestazione.

Resta naturalmente da verificare quale sarà la tenuta di questo orientamento con riguardo ai diversi modelli organizzativi adottati dalle piattaforme e, principalmente, con riferimento ai sistemi nei quali non esistono gli slot e i meccanismi di ranking.

ADVANT Nctm

Your Employment Advantage

