

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

in persona della giudice dott.ssa Silvana Cirvilleri  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al RGL n. 5979/2023 promossa da:

**FOODINHO srl**, rappresentata e difesa dall'avv. TANCA FRANCESCO e dall'avv.  
PAGANI FEDERICA

*parte ricorrente in opposizione*

contro

**NIDIL CGIL Torino, FILCAMS CGIL Torino, FILT CGIL Torino**, rappresentati  
e difesi dall'avv. DE MARCHIS CARLO, dall'avv. RAFFONE FAUSTO, dall'avv.  
BIDETTI MARIA MATILDE, dall'avv. VACIRCA SERGIO e dall'avv. INGEGNERI  
SILVIA

*parte convenuta in opposizione*

Oggetto: *opposizione a decreto pronunciato ex art. 28 Statuto dei lavoratori*

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con decreto datato 5 agosto 2023, pronunciato su denuncia di NIDIL CGIL Torino, FILCAMS CGIL Torino e FILT CGIL Torino, l'intestato Tribunale dichiarava antisindacale il comportamento tenuto da FOODINHO, consistito nel rifiuto di comunicare alle organizzazioni sindacali ricorrenti le informazioni di cui all'art. 1 bis del d.lgs. n. 152/1997, ordinava alla società di comunicare alle organizzazioni sindacali le informazioni di cui alla citata norma e di pubblicare il dispositivo del provvedimento sul proprio sito web, sezione "corrieri" dedicata alle richieste di lavoro, per 15 giorni lavorativi consecutivi;



FOODINHO proponeva opposizione e chiedeva preliminarmente di dichiarare l'incompetenza per territorio del giudice adito in favore del Tribunale di Milano, sempre preliminarmente di sollevare la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1 bis comma 6 del d.lgs. n. 152/1997 in quanto contrastante con l'art. 76 della Costituzione, con sospensione del giudizio, in via principale il rigetto del ricorso ex art. 28 S.L. proposto dalle organizzazioni sindacali in quanto inammissibile e infondato, in via subordinata dichiarare la cessazione della materia del contendere e la soccombenza virtuale degli opposti;

si costituivano tardivamente in giudizio NIDIL CGIL Torino, FILCAMS CGIL Torino e FILT CGIL Torino e chiedevano il rigetto dell'opposizione e la conferma del decreto opposto, condannare la società al pagamento di una somma ai sensi dell'art. 614 bis c.p.c. per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione degli obblighi di fare richiesti nella misura di € 500,00, o altra maggiore o minore di giustizia, da determinarsi anche ex art. 432 c.p.c., in ogni caso accertare e dichiarare la natura antisindacale del diniego di comunicare le informazioni previste dal d.lgs. n. 104/2022 e richieste con la comunicazione del 20 aprile 2023, e per l'effetto ordinare alla società di fornire le informazioni sui sistemi automatizzati di gestione dei rapporti di lavoro dei rider ex art. 1 bis d.lgs. 26 maggio 1997 n. 152, novellato dal d.lgs. n. 104/2022, e in particolare le informazioni di cui alla richiesta del 20 aprile 2023, ordinare la pubblicazione in tre giornali di portata nazionale (Il Fatto Quotidiano, la Repubblica e la Stampa) nonché su "Torino Today" con un formato non inferiore a mezza pagina orizzontale 276x186 mm. e nella pagina aziendale <https://delivery.glovoapp.com/it/become-a-courier/>, dedicata alle richieste di lavoro del sito della società dedicata al reclutamento dei rider e comunque la diffusione dell'emanando provvedimento ai lavoratori della società operanti nella comunità di Torino, condannare la società al risarcimento del danno per la lesione del ruolo e dell'immagine del sindacato nella misura di € 10.000,00 o nella maggiore o minore



somma di giustizia, da determinarsi anche ex art. 432 c.p.c., disporre ogni altro provvedimento idoneo a eliminare gli effetti delle condotte antisindacali descritte in atti;

l'eccezione di incompetenza territoriale del giudice adito non è fondata. Nel decreto impugnato la giudice affermava che *"La società Foodinho sostiene che per l'individuazione del Giudice territorialmente competente debba aversi riguardo al luogo in cui è stato commesso il comportamento denunciato che, nella fattispecie, coincide con la sede della società in Milano. Di qui la ritenuta competenza territoriale del Giudice del lavoro presso il tribunale di Milano. L'eccezione non è meritevole di accoglimento. Il principio affermato ai sensi dell'art. 360 bis, primo comma, cod. proc. civ. dalla S.C. nell'ordinanza n. 8938 del 19/04/2011 è quello secondo cui: "ai fini della determinazione della competenza per territorio in tema di repressione di condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970 è rilevante il luogo di commissione del comportamento denunciato, ovvero il luogo in cui venga di fatto impedito al lavoratore di svolgere la sua attività di rilevanza sindacale, non già il luogo in cui tale comportamento è stato deliberato." (,,). Pertanto, può concludersi che nel caso in esame sussiste la competenza territoriale del tribunale adito atteso che, sulla base della domanda, destinatarie dell'obbligo informativo rimasto inadempito sono le OO.SS. ricorrenti, con sede in Torino, le quali proprio presso la loro sede avrebbero dovuto ricevere le informazioni che ritengono dovute ex lege."* La giurisprudenza di legittimità afferma l'irrilevanza del luogo in cui *"il comportamento è stato deliberato"* (ord. n. 23895 del 23/12/2004, sent. n. 616 del 17/01/2001, sent. n. 8647 del 24/06/2000), *"e ciò anche quando il medesimo comportamento (deciso con un'unica deliberazione) sia posto in essere in luoghi ricadenti in diverse circoscrizioni giudiziarie, dovendo la possibilità di un conflitto di giudicati escludersi per la considerazione che in tal caso le decisioni (eventualmente diverse) dei singoli pretori avrebbero un'efficacia limitata alla condotta realizzata nella circoscrizione di ciascuno di essi"*, sent. n. 8673 del 12/08/1993. L'obbligo di fornire le informazioni deve essere adempiuto con comunicazione alle organizzazioni sindacali richiedenti, nel caso di specie aventi sede a Torino, e ciò radica la competenza territoriale del tribunale adito, chiamato a valutare l'esistenza della condotta antisindacale, consistente nel denunciato inadempimento dell'obbligo di informazione;



deve parimenti essere respinta l'eccezione di carenza di maggiore rappresentatività comparata delle organizzazioni sindacali odierne convenute. NIDIL CGIL statutariamente rappresentava su tutto il territorio nazionale i lavoratori atipici (somministrati, a chiamata), etero organizzati, autonomi, era firmataria del CCNL per le agenzie di somministrazione di lavoro e di accordi quadro nazionali per la regolamentazione delle collaborazioni, dichiarava 121.124 lavoratori affiliati; FILT CGIL statutariamente rappresentava su tutto il territorio nazionale i lavoratori anche etero organizzati o a collaborazione nel settore dei trasporti e della logistica, era firmataria di 42 CCNL cd. leader in tutti i settori del trasporto merci e persone e dei 4 principali contratti nel settore trasporti e logistica e dell'e-commerce, di una specifica normativa contenuta nel CCNL della logistica che disciplinava il rapporto di lavoro dei rider e di accordi territoriali con diverse aziende del food delivery, dichiarava 152.296 lavoratori affiliati, di cui 67.266 nel settore delle merci e logistica; FILCAMS CGIL statutariamente rappresentava su tutto il territorio nazionale i lavoratori anche etero organizzati e parasubordinati del settore commercio, servizi e terziario, era firmataria di 25 CCNL cd. leader del settore, come quello del terziario, distribuzione e servizi applicato da FOODINHO, dichiarava 578.045 lavoratori affiliati. La società opponente affermava (sin dalla fase sommaria) che a livello nazionale soltanto 18 rider attivi avevano inviato la delega per la trattenuta della quota associativa a beneficio della NIDIL CGIL (nessuno a Torino), nessun rider aveva conferito tale delega alla FILT CGIL o alla FILCAMS CGIL: trattasi di fatti che devono ritenersi provati, in quanto mai contestati dalle organizzazioni sindacali odierne convenute, ma irrilevanti ai fini della decisione. Il comma 6 dell'art. 1-bis del d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152, non contiene alcun richiamo alla categoria o al settore produttivo, imponendo l'obbligo di comunicazione "alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più



rappresentative sul piano nazionale". La rappresentatività non può pertanto ritenersi circoscritta all'attività descritta dall'art. 47 bis del d.lgs. n. 81/2015 - "1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, le disposizioni del presente capo stabiliscono livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali. 2. Ai fini di cui al comma 1 si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione" -. Inoltre la rappresentatività delle federazioni di categoria della CGIL nel settore del cd. *food delivery* è stata riconosciuta dalle pronunce rese in varie sedi giudiziarie, ed è desumibile anche dalla convocazione e dalla partecipazione a tavoli di concertazione con le società operanti nel settore, compresa l'odierna opponente (nella memoria di costituzione nella fase sommaria la società deduceva sub capo 131 che "Dall'inizio dell'anno corrente si è intensificata una rete di relazioni sindacali tra le piattaforme aderenti ad Assodelivery (compresa la convenuta), con l'assistenza di Confcommercio, da una parte, e le OO.SS. Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, dall'altra, per "affrontare le tematiche relative ai lavoratori, che operano nel settore del food delivery, con particolare riferimento ai cd. riders" (...). 132. Come si evince dalla email del 16 gennaio 2023 della Vicepresidenza di Confcommercio, in tale contesto il 25 gennaio 2023 veniva convocato "un incontro con la commissione sindacale" presso la sede di Confcommercio a Roma a cui partecipavano, oltre ai funzionari di Confcommercio, il Presidente di Assodelivery e i referenti di Deliveroo, Uber Eats e Foodinho (...) nonché i funzionari di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil. 133. Nel corso di tale incontro si discuteva dei temi di agibilità sindacale e le piattaforme si impegnavano a sottoporre all'attenzione dei sindacati una bozza di accordo. 134. Il successivo 21 aprile 2023 si teneva un ulteriore incontro presso la sede di Confcommercio di Roma per la condivisione di un accordo sperimentale sulle relazioni sindacali nel settore del food delivery, la cui bozza veniva condivisa via email il 17 aprile 2023 (doc. 15). Nel corso dell'incontro si discuteva anche il tema dell'informativa ai corrieri. 135. Tra gli altri, erano presenti a tale incontro, per le organizzazioni sindacali, i signori:

di Filcams CGIL,	di Nidil CGIL,	di Nidil
CGIL,	di UILTUCS,	di FISASCAT
CISL.";	di UILTUCS e	



deve infine essere respinta l'eccezione di inapplicabilità dell'art. 28 S.L. al lavoro cd. etero-organizzato. Le organizzazioni sindacali sostenevano la natura subordinata o etero-organizzata del rapporto di lavoro "dei rider di Foodinho", ossia della generalità dei rapporti di lavoro instaurati dalla società, che invece riteneva trattarsi di contratti di prestazione d'opera ex art. 2222 cc. La giurisprudenza di legittimità afferma che "Ai rapporti di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, in un'ottica sia di prevenzione sia "rimediale", si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato quando la prestazione del collaboratore sia esclusivamente personale, venga svolta in maniera continuativa nel tempo e le modalità di esecuzione della prestazione, anche in relazione ai tempi ed al luogo di lavoro, siano organizzate dal committente, senza che il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta sia tenuto a compiere ulteriori indagini, né possa trarre, nell'apprezzamento di essi, un diverso convincimento dal giudizio qualificatorio di sintesi." (sent. n. 1663 del 24/01/2020). I rapporti di lavoro in questione possiedono (quantomeno) le caratteristiche indicate dall'art 2 co. 1 del d.lgs. n. 81/2015, poiché le modalità di esecuzione della prestazione sono interamente organizzate dalla società: i fattorini lavorano in fasce orarie (slot) scelte fra quelle proposte da FOODINHO; la disponibilità manifestata dal lavoratore ha ad oggetto le richieste di ritiro di prodotti dall'esercente e di consegna al cliente ricevute durante le fasce orarie opzionate (salva la possibilità di revocare la disponibilità manifestata); la prestazione è continuativa, in quanto avviene in forza di contratto con scadenza al 31 dicembre, rinnovato automaticamente di anno in anno per dodici mesi (doc. 9 di FOODINHO 1^ fase); il lavoratore deve eseguire personalmente la prestazione. Vero è che il procedimento ex art. 28 S.L. è esperibile "solo laddove sia ravvisabile, quale soggetto attivo della condotta antisindacale e legittimato passivo dell'azione, un datore di lavoro, non può essere attivato da organizzazioni sindacali di lavoratori autonomi, ancorché qualificabili come parasubordinati, restando in tal caso esperibili gli ordinari strumenti processuali "(Cass. sent. n. 18975 del 24/09/2015 in materia di medici convenzionati con il servizio sanitario nazionale), ma nel caso di specie deve ritenersi ammissibile in quanto la legge indica fra i destinatari



dell'obbligo informativo anche il committente nei rapporti ascrivibili all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, a tal fine equiparato al datore di lavoro nel rapporto di lavoro subordinato;

nel merito l'opposizione non è fondata;

l'art. 1-bis del d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152 (aggiunto dall'art. 4 del d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104) prevedeva che "1. Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300. 2. Ai fini dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire al lavoratore, unitamente alle informazioni di cui all'articolo 1, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le seguenti ulteriori informazioni: a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al comma 1; b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1; c) la logica ed il funzionamento dei sistemi di cui al comma 1; d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al comma 1, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni; e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi di cui al comma 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse. 3. Il lavoratore, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di cui al comma 2. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a trasmettere i dati richiesti e a rispondere per iscritto entro trenta giorni. 4. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività di cui al comma 1, incluse le attività di sorveglianza e monitoraggio. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, il datore di lavoro o il committente effettuano un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per



*la protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui all'articolo 36 del Regolamento medesimo. 5. I lavoratori, almeno 24 ore prima, devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite ai sensi del comma 2 che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro. 6. Le informazioni e i dati di cui ai commi da 1 a 5 del presente articolo devono essere comunicati dal datore di lavoro o dal committente ai lavoratori in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico. La comunicazione delle medesime informazioni e dati deve essere effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Ispettorato nazionale del lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi. 7. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo gravano anche sul committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. 8. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo non si applicano alle informazioni di cui all'articolo 98 del decreto legislativo 10 febbraio 2005, n. 30.»*;

il 4 maggio 2023 le organizzazioni sindacali depositavano il ricorso ex art. 28 S.L. oggetto di impugnazione;

l'art. 1-bis del d.lgs. n. 152/1997 veniva modificato dal DL n. 48/2023, entrato in vigore il 5 maggio 2023 (convertito con modificazioni dalla legge n. 85/2023): la novella imponeva l'obbligo di informazione limitatamente ai "sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati", e lo escludeva del tutto in caso di "sistemi protetti da segreto industriale e commerciale". Le modifiche introdotte dal DL n. 48/2023 non rilevano sulla fattispecie oggetto di causa, in quanto FOODINHO utilizza sistemi che possono definirsi integralmente automatizzati per adottare decisioni che incidono sulla gestione del rapporto di lavoro. Il sistema decisionale può ritenersi automatizzato o integralmente automatizzato quando, inserite le specifiche tecniche e i dati iniziali, il processo arriva a compimento senza necessità di intervento umano, mentre non è integralmente automatizzato quando l'intervento umano è possibile e comporta l'adozione di decisioni che modificano il risultato





dell'algoritmo in base a parametri non tenuti in considerazione dal sistema, oppure quando sono previste fasi che richiedono necessariamente l'intervento umano per progredire nella sequenza delle operazioni che conducono alla decisione;

la società opponente adottava un sistema decisionale integralmente automatizzato per valutare la reputazione (ossia l'operato) dei fattorini, che incideva in modo significativo sul rapporto di lavoro poiché comportava l'assegnazione di un punteggio per accedere prioritariamente al calendario degli slot prenotabili sulla piattaforma (coloro che ottenevano un punteggio superiore avevano maggiori opportunità di lavoro, poiché potevano opzionare giornate e fasce orarie in cui presumibilmente la domanda di consegne era maggiore). Il sistema prevedeva anche la profilazione dei fattorini (ex art. 4, comma 4, del Regolamento europeo n. 2016/679 per profilazione si intende *"una qualsiasi forma di trattamento automatizzato di dati personali consistente nell'utilizzo di tali dati personali per valutare determinati aspetti personali relativi a una persona fisica, in particolare per analizzare o prevedere aspetti riguardanti il rendimento professionale, la situazione economica, la salute, le preferenze personali, gli interessi, l'affidabilità, il comportamento, l'ubicazione o gli spostamenti di detta persona fisica"*). La raccolta dei dati e la loro successiva elaborazione (automatizzata) era finalizzata a suddividere i lavoratori in gruppi o categorie, in base a comportamenti o caratteristiche ritenute rilevanti ai fini della prestazione lavorativa (quali il rendimento e l'affidabilità). La società era quindi destinataria degli obblighi informativi previsti dal cd. decreto trasparenza, anche come modificati dal DL n. 48/2023;

con lettera datata 20 aprile 2023 le organizzazioni sindacali chiedevano una dettagliata comunicazione sui sistemi algoritmici utilizzati da FOODINHO per gestire il rapporto di lavoro dei rider, per valutarne l'adempimento, per monitorare la prestazione e per conferire gli incarichi, chiedevano *"un urgente incontro al fine di acquisire le informazioni richieste"* (sub doc. 70 della fase sommaria il sindacato produceva la richiesta delle organizzazioni sindacali di Palermo datata 22 dicembre 2022, ma è pacifico che le due richieste avevano identico contenuto). Il 4 maggio



2023 le organizzazioni sindacali depositavano il ricorso ex art. 28 S.L. oggetto di impugnazione, la società depositava la prima informativa il 19 maggio 2023, in un termine "inferiore (trenta giorni) a quello previsto dall'art. 16 del D. Lgs. n. 104 del 2022, pari a "sessanta giorni" dalla richiesta, ed in assenza di alcuna indicazione da parte del legislatore in ordine alla configurabilità della condotta antisindacale in caso di omissione". La società riteneva applicabile al sindacato il termine per adempiere previsto in caso di richiesta del lavoratore, e quindi non riteneva integrata la lesione del diritto di informazione. La difesa del sindacato affermava invece che il termine di 60 giorni per fornire l'informativa iniziava a decorrere dalla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 104/2022 (13 agosto 2022), ed era dunque ampiamente spirato al momento del deposito del ricorso della fase sommaria;

l'art. 16, co. 2 prevede che "Il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro sessanta giorni le informazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificati dall'articolo 4 del presente decreto. In caso di inadempimento del datore di lavoro o del committente, si applica la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.". Il sindacato è però titolare di un diritto autonomo (come desumibile dal comma 6 dell'art. 1-bis), e non può quindi ritenersi applicabile il termine previsto in caso di richiesta del lavoratore. Al momento del deposito del ricorso FOODINHO era pertanto inadempiente all'obbligo di fornire alle organizzazioni sindacali le informazioni dovute ex lege, e la violazione dei diritti sindacali di informazione costituisce certamente condotta antisindacale (Cass. sent. n. 23 del 04/01/2000, n. 9130 del 06/06/2003, n. 17072 del 22/08/2005, n. 24093 del 13/11/2009, n. 21430 del 21/10/2015 in tema di obbligo di informazione in caso di trasferimento d'azienda, sent. n. 12406 del 06/12/1997, n. 13240 del 09/06/2009, n. 15393 del 01/07/2009 in tema di omessa comunicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da sospendere in cassa integrazione straordinaria, sent. n. 9991 del



08/10/1998 in tema di modifica dell'orario di lavoro di dipendenti comunali, n. 12830 del 18/12/1997 in tema di modalità di organizzazione dello sciopero);

la società inviava la prima informativa "per quanto occorrer possa", la seconda il 5 luglio 2023, sempre "per quanto occorrer possa" (e ad integrazione della prima). La formula utilizzata in entrambi i casi rendeva manifesto che la parte non si riteneva obbligata a fornire le informazioni richieste, ma l'adempimento avvenuto in corso di causa a suo dire comportava la sopravvenuta carenza di interesse alla decisione da parte del sindacato. Tale conclusione non può essere condivisa;

in ricorso la società affermava che "91. Prima dell'introduzione del nuovo sistema di punteggio, attuata a Torino nel mese di luglio del 2022, il punteggio era calcolato da 0 a 100 in base ai seguenti parametri (doc. 10): (i) 15% gradimento dell'Utente (pollice su e pollice giù); (ii) 5% gradimento dell'Esercente (pollice su e pollice giù); (iii) 35% ordini nelle ore di punta (cd. ad alta domanda); (iv) 10% esperienza; (v) 35% efficienza. 92. Diversamente da quanto dedotto in ricorso, la descrizione dei singoli parametri e del rispettivo valore erano accessibili ai Corrieri sul sito della convenuta (doc. 10). (...). 94. Nella città di Torino, come comunicato ai Corrieri via email il 2 giugno 2022 (doc. 11) e una volta a settimana nel periodo successivo fino all'attivazione del nuovo punteggio, tale aggiornamento è stato reso visibile in app dall' 11 luglio 2022 e attivato dal 25 luglio 2022. (...). 97. Come spiegato sul sito della convenuta: (i) il nuovo punteggio di eccellenza è costituito da un numero compreso tra 0 e 5; (ii) la nuova formula esamina un valore medio su 28 giorni calcolato sui giorni in cui è stato prenotato almeno uno slot; (iii) le attività recenti hanno un rilievo maggiore di quelle svolte all'inizio del periodo di 28 giorni; (iv) il punteggio dei nuovi corrieri viene valutato al raggiungimento di 14 giorni con almeno un'ora prenotata ed è visibile sulla App al quindicesimo giorno (doc. 12). 98. I nuovi parametri (...) sono i seguenti: i) Valutazione dei clienti: questo parametro valuta quante valutazioni positive o negative un Utente assegna al Corriere. La differenza si divide per il numero di ordini consegnati dal Corriere. Le uniche valutazioni negative rilevanti, che sono effettuate dal cliente, sul punteggio sono: Corriere poco professionale e prodotti non maneggiati con cura; ii) Contributo: questo parametro valuta il numero totale di ordini completato dal Corriere nei 28 giorni precedenti con almeno un'ora prenotata; iii) Ore ad alta domanda: questo parametro confronta il numero di ore ad alta domanda determinate dagli Esercizi (cd. HD slot nel fine settimana e in giornate festive e/o eventi particolari segnalati sulla App con un diamante) che i Corrieri hanno prenotato con il numero totale di ore ad alta domanda disponibili. Per raggiungere il massimo del punteggio in questo parametro, sono



*considerati 3 weekend su 4 al mese; iv) Mancata presentazione: questo parametro valuta le occasioni in cui il Corriere non effettua il check in nello slot prenotato senza avere prima ritirato la sua disponibilità (cosa che può fare fino all'inizio dello slot e anche dopo tramite chat) perché sottrae ad altri Corrieri la possibilità di connettersi e fare consegne. Questo parametro è utilizzato principalmente per tutelare altri Corrieri. 98. Tutti i Corrieri possono accedere al link Glovo Italia» Il sistema di eccellenza - Italia (glovoapp.com) (...). 99. Attualmente a Torino accedendo alla suddetta area i Corrieri vedono indicate le seguenti percentuali dei nuovi parametri: Valutazioni dei clienti 31% Contributo 45% Ore ad alta domanda 19% Mancata presentazione 5% 100. Il punteggio totale viene calcolato come combinazione della somma algebrica dei parametri ponderati in base alla percentuale di valore di ciascuno di essi in una data città.”.*

secondo la società il punteggio personale era quindi attribuito in base a parametri predeterminati, elaborati dal programma in base ai dati inseriti a sistema. Il punteggio però non poteva essere verificato dal lavoratore (e neppure dal sindacato), in quanto non erano conosciute le modalità con le quali il sistema in concreto operava, ed in particolare il peso di volta in volta attribuito a ciascun parametro in concorso con gli altri, né individualmente né comparando la propria posizione a quella dei colleghi. Ad analoghe conclusioni si perviene in relazione ai sistemi automatizzati utilizzati per l'assegnazione degli ordini (un algoritmo elaborava informazioni quali la posizione geografica del rider tratta dal GPS del dispositivo, la posizione del punto vendita dove ritirare il prodotto da consegnare, l'indirizzo di consegna, alcuni requisiti specifici dell'ordine e altri parametri quali il tipo di veicolo utilizzato). Tali informazioni, necessarie per rendere prevedibili (e quindi verificabili) le decisioni adottate dalla società, non erano disponibili accedendo al suo sito internet e neppure venivano acquisite attraverso le informative depositate nel corso della fase sommaria;

come esattamente rilevato dalla difesa delle organizzazioni sindacali *“La formula matematica che individua il peso di ogni parametro ai fini del funzionamento di decisioni algoritmiche è essenziale per potere valutare la legittimità di azioni automatizzate che altrimenti non sarebbero censurabili. (...). Al contrario, l'informazione fornita dalla reclamante è stata, a ragione, ritenuta vaga e*



generica dal Tribunale. Il giudizio appare pienamente condivisibile considerando che in nessuno dei passaggi informativi è stato chiarito in che modo operino concretamente i parametri e i dati utilizzati per valutare il rider e veicolare le consegne al singolo ciclofattorino." Condivisibilmente la giudice della fase sommaria affermava che l'informativa descriveva "- i singoli parametri utilizzati per la determinazione del punteggio di eccellenza, con l'indicazione del peso relativo a ciascuno: feedback del cliente (31%), slot ad alta domanda (c.d. HD slot, 19%), numero di ordini (45%), no shows (5%); - la procedura di calcolo del punteggio che prevede, per ciascun parametro, l'analisi del rapporto esistente tra i dati del singolo corriere ed i corrispondenti dati degli altri corrieri attivi nei 28 giorni precedenti; viene spiegato che il punteggio varia da un minimo di 0 ad un massimo di 5 punti e che si impiega il "decay factor", un sistema che permette di considerare maggiormente i dati di utilizzo più recenti rispetto a quelli più risalenti nel tempo; nessuna informazione in merito al fattore temporale di decadimento utilizzato, di qui la vaghezza dell'informazione. Non viene indicata la misura specifica dell'aumento/diminuzione del punteggio a seguito di un feedback positivo o negativo del cliente destinatario dei prodotti consegnati dal rider; non viene indicata la ragione per cui le misure dell'aumento/diminuzione variano a seconda della città in cui opera il rider; non è chiarito il fattore di correzione dell'incidenza dei feedback negativi in relazione al numero degli ordini. Anche queste omissioni rendono l'informazione vaga e generica. Anche con riferimento al parametro "slot ad alta domanda", mancano informazioni in ordine ai criteri di abbassamento del punteggio per il rider che si discosta dal punteggio massimo (che viene attribuito a chi lavora 3 week end su 4 mensili); nessuna informazione neppure circa il fattore di decalage applicato; per il parametro "numero di ordini", l'informativa si limita ad indicare che il punteggio dei rider che non si sono collocati in vetta alla classifica per numero di ordini consegnati, nel periodo di riferimento, scenderà "proporzionalmente", senza chiarire il coefficiente o la funzione matematica applicata; neppure con riferimento al parametro "no shows", per il quale viene attribuito al singolo corriere il massimo del punteggio al momento dell'attivazione dell'account, viene indicato di quanto il punteggio viene abbassato nel caso in cui il corriere non effettui il check-in senza aver preventivamente ritirato la disponibilità data al momento della prenotazione dello slot. Oscuro l'impatto di un no show in un singolo slot, quando nella medesima giornata lo stesso corriere abbia tempestivamente effettuato il check-in negli altri slot prenotati. (...). Nessuna informazione è stata fornita neppure in ordine al livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi decisionali e di monitoraggio integralmente automatizzati in uso. Il paragrafo dell'informativa intitolato "controlli e misure di sicurezza" non solo si riferisce a verifiche finalizzate alla risoluzione di eventuali problematiche emerse ed omette ogni informativa



*sugli interventi di verifica e controllo con finalità preventive, ma si riferisce a misure di sicurezza che più propriamente attengono alla protezione dei dati personali trattati e non invece, come richiesto dalla norma contenuta nell'art. 1 bis del d.lgs. 152/1997, ai programmi informatici grazie ai quali la società adotta decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione. L'art. 1 bis d.lgs. 152/1997, infatti, introduce norme nel contesto della gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali; norme che si aggiungono a quelle contenute nel regolamento UE 2016/679. Ai sistemi decisionali, di monitoraggio ed alla cybersecurity, pare possa riferirsi esclusivamente l'informazione del seguente tenore: "la gestione e lo sviluppo dell'applicativo vengono effettuati applicando gli standard procedurali del Nist Cybersecurity Network. I livelli di accuratezza delle informazioni è pari al 99,9%". I due periodi da ultimo citati, a ben vedere, non rappresentano una somministrazione alle organizzazioni sindacali di informazioni che questi ultimi possano verificare, quanto piuttosto una affermazione - non priva di apoditticità - che pretende di essere creduta. Non solo è assente ogni informativa in merito all'identità del responsabile del sistema di gestione della qualità, ma la società Foodinho si limita a rendere noto di seguire le linee guida che un'agenzia statunitense denominata "National Institute of standards and Technology" ha emesso per aiutare le imprese a migliorare la gestione dei rischi per la sicurezza informatica. È di tutta evidenza che un'informazione così concepita non assicura alcuna reale possibilità di valutazione e controllo da parte del destinatario della comunicazione informativa. Del resto, è lo stesso legislatore ad evidenziare come le informazioni previste dall'art. 1-bis, comma 2, lett. e) d.lgs. n. 152/1997 non possano risolversi in indicazioni eccessivamente vaghe, considerato che la disposizione in parola pone a carico del datore di lavoro il dovere di indicare anche "le metriche utilizzate per misurare tali parametri";*

*la società eccepiva l'esistenza del segreto commerciale ed industriale con riferimento alle formule dell'algoritmo e alle specifiche di funzionamento "che determinano un vantaggio competitivo, notoriamente protette dal segreto industriale e commerciale e per questo non assoggettate ad alcun obbligo informativo". In particolare affermava che l'obbligo di comunicazione era limitato "alle sole informazioni che non siano coperte da segreti industriali e commerciali della società convenuta, intendendosi per tali quelli protetti sia dagli art. 98 e 99 del Codice della proprietà industriale sia dall'art. 2598 c.c. sia dall'art. 623 c.p. (...). Tra i segreti commerciali tutelabili rientrano pacificamente i software, e in particolare i codici sorgenti e gli algoritmi, così come le loro specifiche ed i parametri di funzionamento. Tali aspetti, pacificamente rientranti nell'ambito di tutela del segreto, non possono essere oggetto di informativa.";*



la legge impone al datore di lavoro e al committente di fornire informazioni idonee a dimostrare i meccanismi posti a base della decisione, senza necessità di pubblicazione del codice sorgente o dell'algoritmo utilizzato. Non vi è alcuna prova che l'esplicitazione dei passaggi necessari per giungere alla decisione avrebbe determinato la violazione di un segreto commerciale, trattandosi di formule matematiche di ponderazione dei fattori utilizzate per l'incremento o per il decremento del punteggio al verificarsi degli eventi previsti dal sistema. L'omessa informazione non può pertanto ritenersi giustificata dall'esigenza di protezione di un segreto commerciale;

la società ribadiva la richiesta di sollevare questione di legittimità costituzionale dell'art. 1 bis del d.lgs. n. 152/1997 per eccesso di delega, in quanto si trattava di norma su materia non prevista dalla legge delega n. 53/2021 e neppure dalla direttiva UE 2019/1152 che doveva essere attuata. L'eccezione di illegittimità costituzionale è manifestamente infondata. Il legislatore ordinario, in sede di conversione in legge del DL n. 48/2023, novellava la norma ed in tal modo si scioglieva il nesso tra decreto legislativo e legge di delegazione. La giurisprudenza costituzionale afferma infatti che l'art. 76 Cost. riguarda esclusivamente i rapporti tra legge delegante e decreto legislativo delegato (sentenze n. 208/2001, n. 218/1987, n. 178/1986, ordinanze n. 5/2013, n. 89/2009, n. 428/2006, n. 150/2006, n. 45/2006, n. 257/2005, n. 253/2005, n. 159/2004, n. 35/1987), e pertanto non è utilmente evocabile quando si tratti di una norma frutto di un successivo intervento del legislatore, anche in sede di conversione di un decreto-legge, per cui la legge sopravvenuta è estranea al rapporto di delegazione e non è dunque vincolata al rispetto della legge delega (sentenza n. 208/2002);

diversamente da quanto sostenuto dalla società, l'esistenza di relazioni sindacali in tema di informativa nella prima metà del 2023 non era incompatibile con la configurazione di una condotta antisindacale, che com'è noto non richiede la



sussistenza dell'elemento soggettivo, essendo sufficiente l'oggettiva idoneità della condotta a ledere i beni protetti dalla norma. Come detto la giurisprudenza ritiene antisindacale la violazione degli obblighi informativi previsti dalla legge, in base ad una valutazione *ex ante* di strumentalità rispetto alla tutela degli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali;

l'opposizione deve pertanto essere respinta;

la società opponete deve essere condannata alla pubblicazione della presente sentenza nella pagina aziendale <https://delivery.glovoapp.com/it/become-a-courier/> per 15 giorni lavorativi consecutivi dalla data di deposito delle motivazioni;

devono invece essere respinte le altre richieste formulate dalle organizzazioni sindacali convenute. Come affermato dalla giudice della fase sommaria, *"Le richieste avanzate dalle predette Organizzazioni di ordinare alla società Foodinho la pubblicazione del presente provvedimento su alcune testate giornalistiche e di condannarla al risarcimento del danno all'immagine, invece, non possono essere accolte atteso che (...) le predette Organizzazioni sono in grado di rendere noto alla generalità dei lavoratori aderenti, tramite i siti web che gestiscono, il contenuto della presente decisione (...). Con riferimento all'allegato danno all'immagine ed alla domanda di risarcimento avanzata dalle OO.SS., risulta come la società Foodinho non abbia riservato un più favorevole trattamento ad altra e diversa Organizzazione sindacale, circostanza che consente di escludere la sussistenza di un danno di tale natura che, comunque, è stato genericamente allegato nell'atto introduttivo del giudizio. Con riferimento, infine, alla richiesta di applicazione della norma contenuta nell'art. 614 bis c.p.c., occorre osservare che si tratta di un istituto di carattere eccezionale che, in quanto tale, richiede un'espressa previsione di legge che, nella fattispecie, difetta. Né può ritenersi che in ipotesi di ritenuta inapplicabilità della norma sopra richiamata sarebbe oltremodo sacrificato il principio di effettività della tutela. Nel dare attuazione alla direttiva U.E. 2019/1152, l'art. 5, c. 4, del d.lgs. 104/2022 ha sostituito l'art. 19 c. 2 del D.lgs. 276/2003 ed ha introdotto una norma che punisce con una sanzione amministrativa pecuniaria (da 400 a 1.500 euro per ciascun mese in cui si verifica l'omissione), la violazione degli obblighi informativi di cui all'art. 1 bis del decreto legislativo 152/1997 posta in essere ai danni delle RSA, della RSU o, in loro assenza, delle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Inoltre, ai sensi dell'art. 28 L. 300/1970, "il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza*





*pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale". Dunque, l'ordinamento prevede per lo specifico ambito giuslavoristico misure di coercizione indiretta proporzionate e dissuasive per l'ipotesi di inottemperanza agli obblighi informativi ex art. 1 bis, ulteriore ragione, questa, per escludere un'interpretazione estensiva della norma contenuta nell'articolo 614 bis c.p.c.";*

le spese, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza;

la particolare complessità della controversia induce a fissare il termine di giorni sessanta per il deposito della sentenza;

P.Q.M.

disattesa ogni diversa istanza, eccezione e deduzione,

respinge l'opposizione e per l'effetto conferma il decreto ex art. 28 legge n. 300/1970 pronunciato il 5 agosto 2023;

ordina la pubblicazione della presente sentenza nella pagina aziendale <https://delivery.glovoapp.com/it/become-a-courier/> per 15 giorni lavorativi consecutivi dalla data di deposito delle motivazioni;

condanna FOODINHO srl al pagamento delle spese di lite, liquidate in € 7.377,00, oltre rimb. 15%, Iva e Cpa;

fissa termine di giorni 60 per il deposito delle motivazioni.

Così deciso in Torino, il 30 gennaio 2024.

LA GIUDICE

Silvana CIRVILLERI

