

N. 348 /2025 R.G.



**REPUBBLICA ITALIANA**  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**TRIBUNALE DI COMO**  
SEZIONE II CIVILE

IL Giudice, dott.ssa Giulia Rachele Bignami,  
nella procedura ex art. 700 c.p.c. promossa

da



con l'Avv. SCHENATTI GIUSEPPE e l'Avv. SANNA MILENA, parte  
elettivamente domiciliata presso lo Studio del difensore in Milano, via Marco Greppi  
n. 10

- RICORRENTE -

contro

**ITALMARK S.R.L.** (C.F. 04145590982)

con l'Avv. FAVA GABRIELE e l'Avv. ASCHEDEMINI EMILIO, parte  
elettivamente domiciliata presso lo Studio del difensore in VIA DURINI 2 20122  
MILANO

- RESISTENTE -

sentite le parti,  
letti gli atti,  
esaminati i documenti,  
a scioglimento della riserva assunta il 10 giugno 2025,  
ha emesso la seguente

**ORDINANZA**

con ricorso ex art. 700 c.p.c. depositato in data 24 marzo 2025,   
dipendente della società resistente dall'01.01.2020 con contratto full time a tempo  
indeterminato, conveniva in giudizio la Italmark S.r.l. per sentir dichiarare la





violazione della normativa in materia di regolazione dell'orario di lavoro parziale e clausole elastiche così come prevista dagli artt. 5 e 6 del D.lgs. n. 81/2015.

A fondamento della propria domanda, la ricorrente assumeva che in data 01.01.2020 proseguiva a lavorare alle dipendenze di Italmark S.r.l., (in precedenza Italmark S.p.a.) con contratto *full time* a tempo indeterminato, inquadramento nel IV livello CCNL terziario e mansioni di commessa addetta alla vendita; che in data 01.02.2020 il rapporto si trasformava da tempo pieno a tempo parziale di 20 ore settimanali; che con decorrenza dal 01.09.2021, a seguito del trasferimento presso il punto vendita di  nel quale veniva assegnata alla diversa attività di cassiera, concordava un orario di lavoro articolato in due turni settimanali alternati, con esclusione del lavoro domenicale, così suddivisi: dalle 10.00 alle 14.00 dal lunedì al sabato con riposo di mercoledì e dalle 9.00 alle 14.00 dal lunedì al sabato, con riposo di martedì e mercoledì; che con decorrenza dal 10.02.2025, la società modificava unilateralmente l'orario di lavoro in tre turni settimanali alternati, di cui uno con lavoro domenicale, così articolati: a) dalle 6.00 alle 10.00 dal lunedì al sabato e la domenica dalle 9.00 alle 13.00, con riposo di martedì e mercoledì; b) dalle 11.00 alle 15.00 dal lunedì al sabato, con riposo di martedì; c) dalle 17.00 alle 21.00 dal lunedì al venerdì e il sabato dalle 16.00 alle 20.00, con riposo di martedì.

Con l'odierno ricorso, la ricorrente deduce l'illegittimità della modifica unilaterale dell'orario di lavoro operata dal datore di lavoro in quanto posta in essere in violazione della normativa vigente in materia di formalizzazione e sottoscrizione delle clausole elastiche. La stessa deduce, inoltre, il carattere discriminatorio del provvedimento datoriale, in quanto lesivo della normativa a tutela delle lavoratrici madri, con particolare riguardo alla sua condizione di vedova e madre di due figli minori.

La ricorrente ha quindi chiesto al Tribunale l'accoglimento delle seguenti condizioni:

*"1) accertare e dichiarare, l'inefficacia e/o la nullità e/o l'illegittimità, con conseguente annullamento, del provvedimento di modifica della collocazione dell'orario di lavoro parziale comunicata da Italmark S.r.l. alla ricorrente con lettera del 21/1/2025 per violazione degli artt. 5 e 6, D.lgs. n. 81/2015;*

*2) accertare e dichiarare la natura discriminatoria - diretta o indiretta - del provvedimento di modifica della collocazione dell'orario di lavoro parziale comunicata da Italmark S.r.l. alla*





*ricorrente con lettera del 21/1/2025 per violazione della normativa antidiscriminatoria a tutela della lavoratrice madre richiamata in ricorso;*

*3) accertare e dichiarare il diritto della ricorrente alla reintegrazione in forma specifica mediante l'assegnazione all'orario di lavoro osservato prima del suddetto provvedimento datoriale - come specificatamente dedotto in ricorso (due turni settimanali alternati: dalle 10.00 alle 14.00 dal lunedì al sabato, con riposo di mercoledì; dalle 9.00 alle 14.00 dal lunedì al sabato, con riposo di martedì e mercoledì) o, in via subordinata, ad altro orario di lavoro ritenuto compatibile con le sue esigenze di cura genitoriale; per l'effetto,*

*4) ordinare a Italmark S.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, la cessazione immediata della condotta pregiudizievole e, ai fini della rimozione dei suoi effetti, l'assegnazione della ricorrente all'orario di lavoro osservato in precedenza - come dedotto in ricorso (due turni settimanali alternati: dalle 10.00 alle 14.00 dal lunedì al sabato, con riposo di mercoledì; dalle 9.00 alle 14.00 dal lunedì al sabato, con riposo di martedì e mercoledì) - o, in via subordinata, ad altro orario ritenuto compatibile con le sue esigenze di cura genitoriale;*

*5) adottare ogni altro provvedimento ritenuto idoneo alla rimozione degli effetti della contestata condotta discriminatoria;*

*6) accertare e dichiarare il diritto della ricorrente al risarcimento del danno non patrimoniale conseguente alla inefficacia e/o nullità e/o illegittimità e/o discriminatorietà del provvedimento datoriale di cui al punto 1), da determinarsi in via equitativa ex art. 1226 c.c. nella misura di € 1.172,99 lordi per ciascun mese di servizio successivo al provvedimento datoriale del 21/1/2025 di cui al precedente punto 1) fino alla rimozione dei suoi effetti pregiudizievoli o nella diversa misura ritenuta di giustizia e, per l'effetto, condannare Italmark S.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento di tale somma o della diversa somma ritenuta di giustizia;*

*7) per la domanda di cui al punto precedente, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto al saldo;*

*8) con vittoria di spese e compenso professionale ex D.M. n. 55/2014 come modificato, da ultimo, ex D.M. n. 147/2022, da distrarsi in favore dei procuratori antistatari;*

*9) con ordinanza esecutiva ex lege”.*

Si costituiva ritualmente in giudizio la Italmark S.r.l. contestando la fondatezza della domanda e deducendo che la nuova articolazione oraria della dipendente fosse dovuta all'applicazione di un nuovo modello organizzativo secondo il quale





determinate attività lavorative dovessero svolgersi esclusivamente in fasce orarie predeterminate.

All'udienza del 10 giugno 2025, il Giudice, dopo una breve discussione, si riservava.

\*

Il ricorso merita accoglimento.

Considerato che nell'ambito di un procedimento cautelare, qual è quello di specie, il Giudice non è chiamato ad accertare la sussistenza del diritto, ma a delibare la probabilità, la verosimiglianza, l'apparenza dello stesso, si ritiene che la ricorrente abbia adeguatamente provato la sussistenza del *fumus boni iuris*.

Il quadro normativo di riferimento è costituito dagli artt. 5, 6 e 10 del D.lgs. 81/2015. L'art. 5, dopo aver sancito l'obbligo della forma scritta *"ai fini della prova"* per i contratti di lavoro a tempo parziale, impone che in questi sia contenuta *"puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno"* dando atto che possa avvenire *"anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite"*.

La norma impone dunque la necessaria predeterminazione dell'orario di lavoro nel rapporto a tempo parziale, la quale può essere derogata solo mediante la sottoscrizione delle c.d. clausole elastiche, che attribuiscono al datore di lavoro la facoltà di variare in aumento la prestazione lavorativa o di variarne la collocazione temporale.

La relativa disciplina è contenuta nell'art. 6, comma 4, del menzionato decreto secondo cui *"nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata"*.

Ancora ai commi successivi: *"5. nei casi di cui al comma 4, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi."*

*6. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro"*.





Ciò premesso, per espressa previsione normativa, la disciplina delle clausole elastiche viene rimessa in primo luogo alla contrattazione collettiva e, solo in mancanza, all'autonomia delle parti del rapporto di lavoro che devono pattuire l'eventuale consenso per iscritto.

Per quanto rileva in questa sede, il CCNL di riferimento, all'art. 95, prevede che le parti possano concordare le modalità della prestazione del lavoro part-time e che *“l'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto. Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.*

*Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.*

*Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.*

*La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo”.*

Nel caso che ci occupa, parte ricorrente allega la violazione della normativa sulla modifica della collocazione temporale dell'orario parziale deducendo l'assenza di clausole elastiche che mai sono state pattuite e/o sottoscritte né al momento della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, né in occasione della pattuizione della turnistica né successivamente.

In ossequio al criterio di ripartizione dell'onere della prova *ex art. 2697 c.c.*, sarebbe stato onere della società convenuta dimostrare che la modifica dell'orario pattuito fosse stata la conseguenza dell'effettiva sottoscrizione di clausole elastiche nelle forme previste dalla contrattazione collettiva o, comunque, per mutuo consenso delle parti. Detto onere non è stato assolto.

In particolare, la società resistente non ha offerto alcuna dimostrazione della pattuizione per iscritto di clausole che consentissero la variazione della collocazione della prestazione lavorativa, così come richiesto dall'art. 95 del CCNL applicato al rapporto.

Sul punto, si è espressa la Suprema Corte precisando che *“le cosiddette clausole elastiche, che consentono al datore di lavoro di richiedere “a comando” la prestazione lavorativa dedotta in un contratto part-time, sono illegittime, atteso che l'esigenza della previa pattuizione bilaterale della*





*riduzione di orario comporta – stante la ratio dell’art. 5 della legge 19 dicembre 1984, n. 863 - che, se le parti concordano un orario giornaliero inferiore a quello ordinario, ne va determinata anche la collocazione nell’arco della giornata, e che, se parimenti le parti convengono che l’attività lavorativa debba svolgersi solo in alcuni giorni della settimana o del mese, pure la distribuzione delle giornate lavorative deve essere previamente stabilita” (Cass., Sez. Lav., sentenza n. 25680 del 4.12.2014).*

Alla luce di tali principi, va pertanto accertata l’illegittimità della modifica unilaterale dell’orario di lavoro comunicata dalla società alla ricorrente con lettera del 21/01/2025 con conseguente ripristino dell’orario di lavoro formalizzato in data 16/07/2021: dalle 10.00 alle 14.00 dal lunedì al sabato, con riposo di mercoledì; dalle 9.00 alle 14.00 dal lunedì al sabato, con riposo di martedì e mercoledì.

Sussiste nel caso di specie anche il requisito del *periculum in mora*, atteso che l’esecuzione della modifica unilaterale dell’orario di lavoro, con previsione di turni a partire anche dalle ore 6:00 del mattino e talvolta fino alle 21:00, comporta un grave e irreparabile pregiudizio per la ricorrente. Quest’ultima, come pacificamente risulta in atti, è vedova e madre di due figli minorenni, sui quali esercita da sola la responsabilità genitoriale. L’assenza di un supporto familiare alternativo rende evidente che l’imposizione di un orario di lavoro incompatibile con gli impegni di cura dei figli, incide in modo diretto e attuale sulla possibilità concreta della ricorrente di provvedere all’assistenza, sorveglianza e accompagnamento dei figli minori, in orari notoriamente sensibili (prima dell’orario scolastico e in tarda serata).

\*

Venendo ora alla domanda diretta al risarcimento del danno non patrimoniale, si ritiene che le argomentazioni sopra esposte siano alla base del disposto di cui all’art. 10, co. 3, D.lgs. n. 81/2015 che prevede il diritto del prestatore, oltre alla retribuzione dovuta, di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno laddove sia preteso lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili senza il rispetto di quanto previsto dalla legge o dai contratti collettivi.

La violazione della disciplina legale o contrattuale in materia di clausole elastiche è sanzionata dall’art. 10, co. 3, D.lgs. 81/2015 ai sensi del quale *“Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei*





*limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno”.*

Invero, si ritiene che la lettera della norma sopra evocata laddove parla espressamente di “diritto” giunga a riconoscere al prestatore tale forma di tutela indipendentemente dalla prova di un effettivo pregiudizio.

In sostanza, si ritiene che vi sia un riconoscimento al risarcimento dei danni a cui il legislatore è giunto sulla base di una presunzione che la modifica unilaterale della collocazione oraria della prestazione sia *ex se* fonte di pregiudizio per il soggetto che è tenuto ad effettuarla.

Nello stesso senso, anche la Sezione Lavoro della Corte di Appello di Milano: “*La tutela prevista dall’art. 8, 2<sup>a</sup> comma del D.L.vo n. 61/00, nella formulazione all’epoca vigente... così come quella stabilita dal successivo art. 10 del D.L.vo n. 81/15... è di natura sanzionatoria e perciò prescinde dalla prova del danno procurato, derivando dall’obiettivo disagio subito dal lavoratore per l’unilaterale determinazione del datore di lavoro delle modalità temporali di svolgimento della prestazione (cfr. Cass. n. 8882/15). Riguardo, poi, alla liquidazione in via equitativa, è sufficiente osservare che anche nella vigenza dell’art. 10 del D.L.vo n. 81/15, il giudice può ricorrere a tale modalità di liquidazione ex artt. 432 c.p.c. e 1226 c.c., che a maggior ragione si impone nel caso di danno in re ipsa” (App. Milano, Sez. Lav., 29 aprile 2020, n. 403)*

Il ragionamento è del tutto condivisibile posto che la scelta di una determinata fascia oraria di lavoro rientri in un’esigenza di organizzazione personale e familiare che, in caso di modifica non pattuita, può portare ad un sovvertimento della propria vita quotidiana.

Nel caso che ci occupa, la ricorrente ha rappresentato che l’assegnazione dei nuovi turni di lavoro le ha impedito di far fronte alle proprie esigenze familiari (impossibilità di accompagnare o andare a prendere a scuola i figli minori, di assisterli nei compiti scolastici, di trascorrere con loro le ore serali oltre all’intera giornata di domenica) costringendola così a rivolgersi ad una babysitter, ai nonni anziani e con problematiche di salute, o ai genitori di un amico del figlio più piccolo che si sono occupati anche di accompagnare il figlio più piccolo agli allenamenti di calcio.





È quindi condivisibile che, laddove il datore di lavoro pretenda la prestazione in un diverso orario comportando così un inevitabile disagio del lavoratore, questi abbia diritto oltre che al ripristino dell'orario precedente, anche ad un risarcimento.

Sulla base di quanto appena osservato si ritiene di poter liquidare, in via equitativa, il danno nella misura del 25% della retribuzione mensile lorda percepita dalla stessa, per ciascun mese intercorso a decorrere dalla data di adozione del provvedimento del 21/1/2025 e sino alla rimozione degli effetti pregiudizievoli, oltre interessi al saggio legale dalla data della pronuncia al saldo effettivo.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate secondo i parametri medi di cui al DM n. 147/2022, per tutte le fasi processuali, ad eccezione dell'istruttoria, che non si è svolta, tenuto conto del valore indeterminabile della causa, di media complessità.

#### **PQM**

in accoglimento del ricorso cautelare, ordina a Italmark S.r.l. l'immediato ripristino dell'orario di lavoro di  con la seguente collocazione oraria: dalle 10.00 alle 14.00 dal lunedì al sabato, con riposo di mercoledì; dalle 9.00 alle 14.00 dal lunedì al sabato, con riposo di martedì e mercoledì.

Condanna Italmark S.r.l. a corrispondere a favore della ricorrente, a titolo di risarcimento del danno per l'unilaterale modifica dell'orario di lavoro, una somma pari al 25% della retribuzione mensile lorda percepita dalla stessa, per ciascun mese intercorso a decorrere dalla data di adozione del provvedimento del 21/1/2025 e sino alla rimozione degli effetti pregiudizievoli, oltre interessi al saggio legale dalla data della pronuncia al saldo effettivo.

Condanna Italmark S.r.l. alla rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi € 4.227,00 il tutto oltre spese generali al 15%, IVA e CPA come per legge.

Si comunichi.

IL GIUDICE

*dott.ssa Giulia Rachele Bignami*



