



## CONCLUSIONI DI PARTE RESISTENTE

Nel merito:

Respingere tutte le domande di cui al ricorso, per i motivi esposti e, comunque, perché infondate in fatto ed in diritto.

In subordine:

- in via subordinata, nella denegata e non creduta ipotesi di accoglimento delle domande avversarie, tenere conto, ai fini della determinazione della collocazione prestazione lavorativa della ricorrente, del fatto che il punto vendita ██████████ sempre aperto di domenica e che il maggior flusso di clientela si registra nelle giornate di sabato e domenica, nonché nelle fasce tardo pomeridiane e serali.

- In ogni caso limitare la quantificazione del risarcimento eventualmente ritenuto dovuto, tenendo conto di quanto esposto.

In ogni caso: con vittoria di spese, competenze ed onorari di causa.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

### 1. I fatti rilevanti per la decisione e l'oggetto del giudizio.

I documenti depositati dalle parti e le circostanze che emergono pacificamente dagli atti di entrambe impongono di ricostruire i principali fatti rilevanti per la decisione come di seguito descritto; ulteriori elementi verranno esposti nel momento in cui si esamineranno le singole questioni oggetto di lite. Deve anche essere evidenziato che non si è ritenuto, né si ritiene in questa sede, necessario svolgere attività istruttoria orale, in quanto tutti i fatti rilevanti emergono dai documenti – o dall'assenza di documenti, ove sia necessaria la forma scritta – oppure sono pacifici, mentre le prove orali dedotte da entrambe le parti non possono portare ad accertare elementi utili per la definizione del giudizio.

██████████ è dipendente di ██████████, società della grande distribuzione, dal 2 novembre 1998, assunta con contratto *part-time* per 19 ore settimanali (docc. 3 e 7 di parte ricorrente e doc. 1 di parte resistente).

Dal primo aprile 1999 l'orario settimanale è stato portato a 30 ore (doc. 3 di parte resistente).

L'inquadramento iniziale era al V livello del CCNL applicato al rapporto; successivamente la lavoratrice è stata inquadrata al IV livello; le sue mansioni attuali sono quelle di cassiera e di addetta alle casse con pagamento automatico (circostanze pacifiche in causa).

Nel corso degli anni, l'orario ha subito numerose modifiche, con turni anche domenicali (v. docc. sub 4 di parte ricorrente e docc. 4, 5, 6 e 7 di parte resistente); al momento di questa decisione, così come al momento del deposito del ricorso, la dipendente svolge e svolgeva un orario articolato su turni a settimane alterne, che prevedono il lavoro sempre nelle giornate di lunedì, martedì, giovedì e sabato, oltre che alternativamente una settimana alla domenica e una settimana al mercoledì; nelle giornate di giovedì, sabato e domenica l'orario è diviso in due spezzoni, con pause - tra uno spezzone e l'altro - lunghe dalle due alle tre ore.

La ricorrente, con il ricorso introduttivo di questo giudizio, ha lamentato:

- l'assenza della collocazione temporale della prestazione nel contratto di lavoro;
- l'illegittimità del comportamento della datrice di lavoro nella variazione dei turni;
- l'illegittimità della richiesta di lavoro nella giornata di domenica.

██████████ ha altresì evidenziato come i turni assegnati, prevedendo orari spezzati, siano tali da non consentirle il rientro a casa, né il rispetto delle proprie esigenze personali e familiari; rassegnando le conclusioni sopra riportate, la ricorrente ha, dunque, chiesto la determinazione giudiziale della collocazione della prestazione lavorativa, con esclusione del lavoro domenicale e festivo e senza che l'orario giornaliero sia



spezzato; ha domandato, altresì, la condanna della resistente al risarcimento del danno che afferma essere stato procurato dall'unilaterale determinazione datoriale dell'orario.

██████ i è costituita escludendo qualsiasi violazione delle norme sull'orario di lavoro ed evidenziando come la ricorrente abbia sottoscritto le variazioni orarie di volta in volta concordate, percependo le maggiorazioni retributive per il lavoro domenicale; ha contestato la sussistenza di alcun danno, ritenuto comunque non dimostrato, e ha negato la possibilità, nel caso di specie, della determinazione giudiziale degli orari di lavoro.

## 2. La disciplina normativa applicabile alla fattispecie in esame.

Come s'è visto, la ricorrente è stata assunta dalla resistente il 2 novembre 1998, con contratto *part-time*.

Al momento della stipulazione del contratto di lavoro era, quindi, applicabile la L. n. 863/1984 di conversione, con modifiche, del d.l. n. 726/1984 che, disciplinando il lavoro a tempo parziale, prevedeva la necessità di forma scritta e la precisa individuazione dell'orario nei giorni della settimana. Le medesime norme erano in vigore anche il primo aprile 1999, quando l'orario di lavoro venne ampliato a 30 ore settimanali.

Successivamente, in attuazione della direttiva 97/81/CE, venne promulgato il D. L. vo n. 61/2000 che, all'art. 3, ribadì la necessità della precisa distribuzione dell'orario nel contratto di lavoro *part-time*, consentendo tuttavia la stipulazione di specifiche clausole elastiche, che permettono al datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, secondo la contrattazione collettiva e a fronte di una maggiorazione della retribuzione oraria (commi VII e VIII); è peraltro concessa al lavoratore che abbia accettato tali clausole la possibilità di revocare, secondo una specifica procedura e con determinati limiti, la disponibilità all'elasticità dell'orario (commi X/XII).

Poiché, secondo quanto sarà esposto nel paragrafo che segue, nel caso concreto il datore di lavoro risulta aver di fatto realizzato una situazione di elasticità delle clausole sull'orario, senza tuttavia convenirne la pattuizione, si riporta di seguito, per la parte che qui interessa, l'art. 3 del D. L.vo n. 61/2000 al fine di evidenziare i limiti e le prerogative, sia a favore del datore di lavoro che a favore del lavoratore, derivanti dalla pattuizione di tali clausole:

*“7. Ferma restando l'indicazione nel contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, hanno la facoltà di prevedere clausole elastiche in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata col lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2.*

*8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta in favore del lavoratore un preavviso di almeno dieci giorni. Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 comporta altresì in favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, nella misura fissata da contratti collettivi di cui al medesimo comma 7.*

*9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. Nel patto è fatta espressa menzione della data di stipulazione, della possibilità di denuncia di cui al comma 10, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto dal comma 11.*

*10. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al comma 9, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni: a) esigenze di carattere familiare; b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico; c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia in*



forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. I contratti collettivi di cui al comma 7 determinano i criteri e le modalità per l'esercizio della possibilità di denuncia anche nel caso di esigenze di studio o di formazione e possono, altresì, individuare ulteriori ragioni obiettive in forza delle quali possa essere denunciato il patto di cui al comma 9. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.

11. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al comma 9 e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al comma 10 non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

12. A seguito della denuncia di cui al comma 10 viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'articolo 2, comma 2. Successivamente alla denuncia, nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del presente articolo”.

L'art. 8 del medesimo D. L.vo n. 61/2000 prevede, poi, che nei contratti a tempo parziale in cui manchi la collocazione dell'orario “il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa”.

Ancora, deve tenersi conto che il D. L. vo n. 81/2015 in tema di contratto a tempo parziale non ha innovato la disciplina del D. L. vo n. 61/2000 con riguardo alla forma scritta per la determinazione dell'orario di lavoro, alle clausole elastiche e all'intervento integrativo del giudice in assenza di predeterminazione (v. artt. 5, 6 e 10 del medesimo D. L. vo n. 81/2015).

Le norme sin qui richiamate devono essere lette alla luce dell'intervento della Corte Costituzionale che, chiamata a pronunciarsi sull'art. 5 del citato d.l. 726/1984, con la sentenza n. 210/1992, ha concluso per la legittimità costituzionale della norma secondo un'interpretazione limitativa del potere datoriale. Pare opportuno qui riportare i tratti salienti della pronuncia in esame; così si legge nella motivazione: “È del tutto evidente, peraltro, che le stesse ragioni che escludono il potere del datore di lavoro di variare unilateralmente la pattuita collocazione temporale della prestazione lavorativa ridotta, conducono altresì ad escludere l'ammissibilità di pattuizioni che attribuiscono al datore di lavoro un simile potere. Clausole di questo genere, infatti, farebbero venir meno la possibilità, per il lavoratore, di programmare altre attività con le quali integrare il reddito lavorativo ricavato dal rapporto a tempo parziale. Tale possibilità - come è stato osservato - deve invece essere salvaguardata, poiché soltanto essa rende legittimo che dal singolo rapporto il lavoratore possa ricevere una retribuzione inferiore a quella sufficiente ad assicurare a lui e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Sarebbe inoltre certamente lesivo della libertà del lavoratore che da un contratto di lavoro subordinato potesse derivare un suo assoggettamento ad un potere di chiamata esercitabile, non già entro coordinate temporali contrattualmente predeterminate od oggettivamente predeterminabili, ma ad libitum, con soppressione, quindi, di qualunque spazio di libera disponibilità del proprio tempo di vita, compreso quello non impegnato dall'attività lavorativa. A questo riguardo non è superfluo ricordare quale particolare rilievo riveste il rapporto a tempo parziale per il lavoro femminile: per molte donne è questa, infatti, la figura contrattuale che



*rende possibile il loro ingresso o la loro permanenza nel mondo del lavoro, perché consente di contemperare l'attività lavorativa con quegli impegni di assistenza familiare che ancor oggi gravano di fatto prevalentemente sulla donna. Ma è chiaro che queste esigenze verrebbero completamente obliterate ove fosse consentito pattuire la variabilità unilaterale della collocazione temporale della prestazione lavorativa.*

*Il significato proprio della rigorosa formulazione della norma legislativa appare pienamente coerente con la necessaria salvaguardia di tali principi e di tali esigenze. Non vi è quindi alcuna ragione né alcuna possibilità di attribuire alla norma stessa un'interpretazione tale da consentire la pattuizione di contratti di lavoro a tempo parziale nei quali la collocazione temporale della prestazione lavorativa nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno non sia determinata - o non sia resa determinabile in base a criteri oggettivi - ma sia invece rimessa allo jus variandi del datore di lavoro”.*

Pur tenendo conto dell'evoluzione della società rispetto al tempo della pronuncia del Giudice delle Leggi qui richiamata (in particolare l'evoluzione ha, notoriamente, riguardato un riequilibrio della ripartizione dei compiti familiari tra uomo e donna e una diversa definizione degli orari e dei giorni dedicati al lavoro e all'acquisto di beni e servizi), e pur osservandosi che proprio in ragione di tale evoluzione sociale la disciplina legislativa e contrattuale è mutata (come s'è visto), i principi riportati non possono essere disattesi, in quanto imposti dalle norme di rango costituzionale.

Infine, deve essere tenuto presente, per la decisione, il disposto dell'art. 141 del CCNL applicato al rapporto di lavoro di cui si tratta (doc. 2 b di parte ricorrente): tale norma collettiva prevede, al comma V, la possibilità per il datore di lavoro di imporre (con determinati limiti) prestazioni nella giornata della domenica ai soli lavoratori a tempo pieno e non anche ai lavoratori *part-time*; su questa interpretazione della norma collettiva le parti concordano (v. pagg. 14/15 del ricorso e pag. 7 della comparsa).

Non vi sono, invece, pattuizioni collettive né disposizioni legislative che consentano al datore di lavoro, in assenza di accordo con il lavoratore, di pretendere da quest'ultimo di lavorare alla domenica. Possono al riguardo condividersi le argomentazioni di parte ricorrente sull'impossibilità di applicare in modo estensivo o analogico l'art. 141 ai lavoratori a tempo parziale; del resto, come s'è accennato, parte resistente non richiede alcuna estensione del perimetro della disposizione del CCNL; sostiene, invece, che vi sia stato un accordo con la ricorrente per il lavoro della domenica.

Tenendo conto del quadro normativo sin qui sinteticamente esposto, devono essere valutate le peculiarità del caso che ci occupa, al fine della decisione sulle domande proposte dalla ricorrente.

3. L'accertamento sulla legittimità della condotta datoriale in tema di determinazione dell'orario e l'intervento integrativo giudiziale.

La domanda della ricorrente volta all'accertamento dell'illegittimità della condotta di  in merito alla determinazione dell'orario risulta fondata.

Deve in primo luogo osservarsi che, diversamente da quanto sostenuto da parte resistente, né al momento dell'assunzione né al momento dell'ampliamento dell'orario settimanale venne concordata per iscritto una ripartizione dell'orario nei giorni della settimana.

Infatti, parte resistente invoca, a sostegno della tesi sulla predeterminazione dell'orario, il proprio doc. 1 (v. pag. 6 della comparsa), che tuttavia è rappresentato non dal contratto di lavoro né da alcun patto tra le parti, bensì dal CCNL e, nonostante il rilievo svolto da questa giudice sin dalla prima udienza (v. verbale dell'udienza del primo ottobre 2024), non ha chiarito la discrasia né ha provveduto a un'integrazione documentale.

L'unico documento apparentemente relativo alla predeterminazione dell'orario al momento dell'assunzione è costituito dal doc. 2 della stessa parte resistente, ma in esso manca la sottoscrizione della ricorrente,



nonostante fosse espressamente prevista la restituzione del foglio firmato dalla lavoratrice. Dunque, la resistente, che ne aveva l'onere, non ha dimostrato di aver concordato per iscritto gli orari di lavoro al momento dell'assunzione di [REDACTED]

Deve peraltro rilevarsi che il documento n. 2 in esame, in quanto proveniente da parte resistente, ha contenuto *latu sensu* confessorio in merito al fatto, evidenziato da parte ricorrente, che all'inizio del rapporto non era previsto il lavoro domenicale.

Allo stesso modo, manca qualsiasi documento che attesti la definizione dell'orario nel momento in cui lo stesso venne ampliato a 30 ore settimanali: v'è esclusivamente la lettera del 15 marzo 1999, sottoscritta per accettazione dalla ricorrente, che indica il nuovo monte-ore settimanale, senza alcuna ripartizione delle ore stesse nell'arco della settimana e durante i singoli giorni.

In assenza di un accordo nei due momenti essenziali in cui avrebbe dovuto essere definita la prestazione lavorativa, ossia quello dell'assunzione e quello dell'aumento delle ore, deve essere verificato se le numerosissime schede di variazione degli orari (citati docc. 4/6 di parte resistente) che hanno poi effettivamente disciplinato, di volta in volta, i turni settimanali, siano sufficienti a colmare le lacune del contratto di assunzione e dell'accordo di ampliamento dell'orario.

L'esame delle schede non può essere condotto in via formale né in modo parcellizzato, ossia una per una senza considerarle anche nella loro successione diacronica: in particolare, non è possibile dedurre che vi sia stata una volontà condivisa di continue variazioni (con effetti di sostanziale flessibilità dell'orario a discrezione del datore di lavoro) sulla base del mero inciso, "di comune accordo", contenuto nelle schede medesime.

Se è vero, infatti, che parte ricorrente non ha svolto domande di annullamento per vizi della volontà, pur descrivendo un contesto di costrizione alla firma delle schede, questa giudice ritiene che l'interpretazione delle schede stesse secondo le norme ermeneutiche di cui agli artt. 1362 e segg. c.c. imponga di escludere che siano stati soddisfatti i vincoli legislativi sopra richiamati in tema di determinazione dell'orario di lavoro, senza che sia necessario dare ingresso all'attività istruttoria orale in merito ad ulteriori aspetti relativi alle modalità con le quali la società datrice di lavoro ha richiesto l'adesione della ricorrente ai mutamenti degli orari.

È invero pacifico, e risulta altresì dal testo delle schede, che le medesime venivano predisposte unilateralmente dalla datrice di lavoro e che la lavoratrice le sottoscriveva "per accettazione", sul luogo di lavoro, alla presenza dei responsabili del supermercato (in merito all'invalidità delle rinunce sottoscritte sul luogo di lavoro si veda la recente pronuncia di legittimità n. 10065/2024); il grande numero delle variazioni, anche a distanza molto ravvicinata e con minimo preavviso, impone di ritenere che la dizione "di comune accordo" costituisca clausola di stile, non idonea a dimostrare un effettivo consenso alle modifiche al di fuori di ogni schema legale e contrattuale.

A titolo di esempio, si osserva che nel 2018 risultano documentate quattro variazioni: la prima il 20 gennaio, la seconda il 24 febbraio, la terza il 7 aprile, la quarta il 4 giugno; nei primi tre casi la sottoscrizione precede di soli due giorni l'inizio della nuova turnazione, nel quarto caso addirittura la sottoscrizione coincide con il giorno di inizio della modifica dei turni. Analoghe situazioni si sono verificate negli altri anni cui si riferiscono i documenti depositati da parte resistente, che peraltro non paiono esaustivi di tutte le variazioni richieste alla lavoratrice: basti al riguardo rilevare che i turni che la stessa resistente ha dichiarato essere stati seguiti a partire dall'8 maggio 2024 (doc. 7 di parte resistente) non rispondono ad alcuna delle schede sottoscritte dalla ricorrente; poco importa, al riguardo, la circostanza, evidenziata da parte resistente, che la modifica sia stata una conseguenza dell'anticipo dell'orario di chiusura del supermercato (doc. 8 di parte resistente): ciò che rileva in questa sede è il fatto che l'orario è stato variato nei fatti senza alcuna formalizzazione scritta.

Il comportamento complessivo delle parti (ossia la reiterazione delle modifiche), rilevante ai sensi del capoverso dell'art. 1362 c.c., il principio di buona fede sancito dal legislatore anche per l'interpretazione delle pattuizioni (art. 1366 c.c.), e le regole finali ermeneutiche stabilite dall'art. 1371 c.c. impongono dunque di



ritenere che laddove nelle schede si parla di “comune accordo” e di “accettazione” non si certifica un’effettiva espressione di volontà della lavoratrice, bensì si allude semplicemente a una presa d’atto della lavoratrice medesima rispetto alle volontà datoriali, senza rinuncia a far valere per il futuro i diritti riconosciuti dalla legge e dal contratto collettivo in tema di determinazione dell’orario di lavoro.

Del resto, e con specifico riferimento all’art. 1371 c.c., non si vede quale interesse avesse la lavoratrice a mutare spesso il proprio orario, con minimo preavviso e con conseguenti disagi organizzativi rispetto alle proprie esigenze, senza ottenere alcun corrispettivo aggiuntivo per la disponibilità a seguire di volta in volta le richieste del datore di lavoro, mentre è evidente l’interesse di quest’ultimo a ottenere le prestazioni della dipendente secondo le esigenze mutevoli del supermercato, realizzando nei fatti la disciplina delle clausole flessibili pur senza applicare la stringente normativa per le stesse sopra richiamata. Se poi si pone mente al fatto che i diversi schemi di orario prevedevano moltissime presenze al sabato e alla domenica, nonché lo spezzettamento dell’orario in più giorni della settimana (introdotto solo a partire dal 2017, mentre in precedenza erano garantiti turni continuativi), con pause di durata tale da non consentire alla lavoratrice un utile rientro a casa, è evidente il pesante sacrificio delle esigenze personali e familiari subito dalla ricorrente a causa della soggezione agli orari di lavoro determinati dalla resistente e dunque è altrettanto evidente l’assenza di ogni interesse della signora [REDACTED] alle pattuizioni di cui si tratta.

Tenendo conto delle considerazioni che precedono, questa giudice ritiene che la condotta della resistente non sia stata legittima, in quanto elusiva delle norme legislative e contrattuali in tema di orario di lavoro, e che le pattuizioni succedutesi nel tempo non abbiano avuto idonea funzione integrativa delle lacune del contratto di lavoro e dell’accordo di ampliamento dell’orario, non avendo natura, anche in ragione della loro mutevolezza, di determinazione prestabilita dell’orario stesso.

Per questi motivi si deve reputare che sussistano i presupposti richiesti dal citato art. 8 del D. L.vo n. 61/2000 (nonché del successivo art. 10 del D. L. vo n. 81/2015) per la determinazione giudiziale dell’orario di lavoro.

#### 4. I criteri per la determinazione dell’orario di lavoro.

Poiché, per le ragioni sin qui esposte, questa giudice ritiene di dover provvedere alla determinazione dell’orario di lavoro della ricorrente, la ripartizione dei giorni della settimana e delle fasce orarie deve tenere conto, in primo luogo, del fatto che ai sensi del citato art. 141 del CCNL, essendo il rapporto di lavoro *part-time*, alla ricorrente non può essere imposto il lavoro domenicale.

Deve, inoltre, essere ricordato che secondo l’art. 10, secondo comma, del D. L.vo n. 81/2015 (e del precedente art. 8 del D. L. vo n. 61/2000), *“il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro”*.

Nel caso che ci occupa la ricorrente non ha dedotto la necessità di integrare il proprio reddito attraverso lo svolgimento di altro lavoro, ma ha evidenziato la distanza di 25 km tra la propria abitazione e il luogo di lavoro e tale elemento, non contestato da parte resistente, impone di ritenere preferibile ridurre il più possibile gli spezzettamenti d’orario, in quanto le pause tra i turni non possono essere utilmente impiegate dalla lavoratrice per le proprie esigenze familiari, rimanendo per la gran parte assorbite dal tempo dei viaggi.

Dal punto di vista delle esigenze del datore di lavoro, può dirsi non contestato dalla ricorrente quanto affermato da parte resistente alle pagg. 5, 8 e 11 della comparsa, secondo cui il maggior afflusso di clientela al supermercato si registra nella tarda mattinata, nel tardo pomeriggio e nel fine-settimana; del resto, si tratta di nozioni di comune esperienza (art. 115, II comma, c.p.c.).



Venendo meno il lavoro domenicale, al fine di contenere i giorni di "spezzettamento" dell'orario nel medesimo giorno e contemporaneamente al fine di garantire le esigenze della resistente di impiegare la lavoratrice nei tempi di maggior afflusso della clientela alle casse, risulta corretto distribuire le 30 ore settimanali in cinque giorni alla settimana secondo il seguente orario:

- lunedì dalle 16 e 30 alle 20.30;
- martedì dalle 16 e 30 alle 20.30;
- mercoledì dalle 16 e 30 alle 20.30;
- giovedì dalle 8 e 30 alle 10 e 30 e dalle 16 e 30 alle 20.30;
- venerdì dalle 16 e 30 alle 20.30;
- sabato dalle 9.15 alle 13.15 e dalle 16 e 30 alle 20.30.

#### 5. La domanda di risarcimento del danno.

In ragione dell'assenza di una predeterminazione dell'orario di lavoro da parte della resistente, quest'ultima, ai sensi dei più volte citati artt. 8 D. L. vo n. 61/2000 e 10 D. L. vo n. 81/2015, deve essere condannata a pagare una somma a titolo di risarcimento del danno.

Visto il chiaro dettato normativo, che impone *tout court* il risarcimento, deve escludersi che la ricorrente fosse onerata della prova del danno e della sua entità; la giurisprudenza di legittimità, alla quale si sono uniformate più pronunce di merito, ha invero precisato che: *"In tema di contratto di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro che ometta di indicare l'orario lavorativo, non unilateralmente variabile ai sensi degli artt. 3, comma 7, e 9 del d.lgs. n. 61 del 2000, è tenuto a corrispondere al lavoratore un ulteriore emolumento, ex art. 8, comma 2, del d.lgs. n. 61 cit., alla cui liquidazione il giudice può provvedere equitativamente senza necessità della prova del danno procurato - che deriva dall'obiettivo disagio subito dal lavoratore per l'unilaterale determinazione del datore di lavoro delle modalità temporali di svolgimento della prestazione - trattandosi di misura di natura sanzionatoria. Peraltro, l'esercizio di tale potere discrezionale non è suscettibile di sindacato in sede di legittimità quando la motivazione della decisione dia adeguatamente conto dell'uso di tale facoltà, indicando il processo logico e valutativo seguito"* (Cass. ord. n. 9229 del 2021, conforme a Cass. n. 8882/2015).

Parte resistente ha chiesto che nel caso di riconoscimento del danno, lo stesso sia limitato all'indennità prevista dall'art. 86 del CNL per le clausole elastiche.

Questa giudice ritiene che il richiamo non sia calzante, in quanto si verrebbe a onerare il datore di lavoro di un esborso pari a quello che avrebbe sostenuto nel caso di condotta lecita, ossia nel caso di pattuizione di clausole elastiche (che, peraltro, concedono al lavoratore, come s'è visto, anche diritti che non sono stati attribuiti alla ricorrente) laddove, invece, il risarcimento di cui si tratta, qualificato dalla Suprema Corte quale misura sanzionatoria e non meramente risarcitoria, richiede un sacrificio ulteriore in capo al datore di lavoro.

Pare, invece, corretto ricorrere a una valutazione equitativa che tenga conto del lungo periodo in cui la ricorrente è stata tenuta a sottostare alle indicazioni via via variate della società datrice di lavoro, con frequente lavoro domenicale non consentito. Peraltro, nei primi periodi di lavoro il lavoro domenicale era assente e, come s'è visto, solo dal 2017 la ricorrente è stata costretta a turni anche con orari spezzati.

Il risarcimento viene, inoltre, determinato con riferimento al valore attuale della moneta, dunque già comprendendo la rivalutazione monetaria dovuta anno per anno.

Infine, deve considerarsi che la stessa ricorrente ha dato atto di avere avuto due figli, l'uno nel 2000 e l'altro nel 2003, e pertanto vanno considerati i periodi di assenza per maternità, nei quali non si è verificato il disagio legato agli orari di lavoro.

Rimanendo nel solco di altre pronunce del distretto cui appartiene questo tribunale (v. sentenze del tribunale di Milano pronunciate l'11 gennaio 2021 e il primo febbraio 2023) in merito alla quantificazione della somma di



cui si discute, pare a questa giudice corretto attribuire in via equitativa alla ricorrente la complessiva somma di € 24.000,00.

6. Le spese di lite.

Le spese di lite devono essere poste a carico di parte resistente secondo il criterio di soccombenza. Vengono liquidate - come indicato nel dispositivo - tenendo conto che l'attività istruttoria è stata meramente documentale.

Per questi motivi

la giudice del lavoro, definitivamente pronunciando nella causa promossa da [REDACTED] con ricorso depositato il 15 marzo 2024:

- 1) accerta e dichiara l'assenza della predeterminazione della distribuzione dell'orario di lavoro della ricorrente;
- 2) determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione di lavoro secondo il seguente schema:
  - lunedì dalle 16 e 30 alle 20.30;
  - martedì dalle 16 e 30 alle 20.30;
  - mercoledì dalle 16 e 30 alle 20.30;
  - giovedì dalle 8 e 30 alle 10 e 30 e dalle 16 e 30 alle 20.30;
  - venerdì dalle 16 e 30 alle 20.30;
  - sabato dalle 9.15 alle 13.15 e dalle 16 e 30 alle 20.30.
- 3) condanna parte resistente a pagare a parte ricorrente, a titolo di risarcimento del danno per la mancata fissazione della collocazione oraria della prestazione lavorativa, la somma di € 24.000,00, con interessi legali dalla data di questa decisione sino al saldo;
- 4) condanna parte resistente a rifondere a parte ricorrente le spese di lite, che liquida in € 8.392,00 per compensi e in € 259,00 per esborsi, oltre rimborso per spese generali nella misura del 15 % dei compensi, I.V.A. e C.P.A. se e come dovuti per legge;
- 5) fissa il termine di sessanta giorni per il deposito della sentenza.

Deciso all'udienza del 3 luglio 2025

La giudice del lavoro  
Marcella Frangipani

