

infrasettimanali, con turni avvicendati articolati in riferimento all'orario di lavoro dell'unità produttiva presso la quale sarà occupato/a. Di norma l'orario sarà di quattro ore giornaliere, salvo quanto previsto da accordi aziendali, 24 ore settimanali, 104 ore mensili, 1248 ore annuali così ripartite: 06.00/10.00 – 7.00/11.00 – 08/12.00 – 09./13.00 – 10.00/14.00 – 11.00/15.00 – 12.00/16.00 – 13.00/17.00 – 14.00/18.00 – 15.00/19.00 – 16.00/20.00 – 17.00/21.00 – 18.00/22.00 – 19.00/23.00 – 20.00/24.00 – 21.00/01.00 – 22.00/02.00 – 23.00/03.00. La distribuzione dei turni settimanali che le verrà comunicata con adeguato preavviso, sarà programmata secondo le esigenze organizzativo-produttive aziendali; tale ripartizione potrà prevedere modifiche rispetto a quanto sopra esposto in entrata e in uscita, anche in relazione all'orario di lavoro dell'unità produttiva presso cui sarà impiegato che le verranno rese note mediante affissione della bacheca aziendale. Il monte ore settimanali potrà essere cumulato e differenziato con verticalizzazioni che le verranno rese note mediante affissione in bacheca aziendale e ciò in relazione alle necessità giornaliere, settimanali e stagionali”;

- di essere passata, con decorrenza 1 luglio 2004, alle dipendenze di [REDACTED] Lic ex art. 2112 c.c., con prosecuzione del rapporto senza soluzione di continuità alle medesime condizioni normative, contrattuali ed economiche in essere, salvo il riconoscimento del V livello di inquadramento;
- di non avere mai percepito alcuna indennità di flessibilità stabilita dagli artt. 72 *quater* e ss. del CCNL applicato;
- di avere sempre osservato, quantomeno dall'1 febbraio 2007 al 31 dicembre 2011, turni di lavoro variabili, stabiliti unilateralmente e discrezionalmente dalla datrice di lavoro nella totalità delle fasce di apertura del punto vendita, non a rotazione ma secondo una turnazione "casuale";
- di essere stata assente dal lavoro per maternità dal 10 gennaio 2012 al 4 marzo 2013;
- che dopo il rientro al lavoro, a seguito di plurime richieste, aveva ottenuto informalmente l'assegnazione a turni di lavoro collocati prevalentemente nella fascia serale, ovvero dalle 19.00 sino alla chiusura del locale;
- che sin dall'assunzione (e comunque dall'1 agosto 2007) le era stato imposto di indossare la divisa da lavoro in azienda in apposito locale (lo spogliatoio) e di utilizzarla solo in servizio, con divieto di indossarla fuori dai locali aziendali, e di timbrare il cartellino ad inizio turno solo dopo aver indossato la divisa e, a fine turno, prima di dismettere la divisa;
- che, in difetto del riconoscimento da parte dell'azienda del tempo per indossare e dimettere la divisa come lavoro supplementare, aveva iniziato, unitamente ad altri colleghi, a timbrare in entrata prima di indossare la divisa



ed in uscita prima di dismetterla, effettuando le operazioni di vestizione e svestizione in orario di lavoro, per la durata di complessivi 20 minuti giornalieri (10 minuti in entrata e 10 minuti in uscita);

- che tale condotta era stata comunicata ed approvata dall'azienda, nelle persone dei direttori del punto vendita succedutisi nel tempo;
- che nel febbraio 2016 si era verificata tuttavia un'inversione di tendenza, con invio alla ricorrente e agli altri colleghi coinvolti nella procedura di "cambio divisa" di due contestazioni disciplinari, in data 23 febbraio 2016 e 14 marzo 2016, per ritardo nell'inizio della prestazione e l'abbandono anticipato del posto di lavoro in una serie di giornate, cui era seguita l'irrogazione di due sanzioni disciplinari del rimprovero scritto in data 14 marzo 2016 e 25 marzo 2016;
- di avere desistito, a decorrere da marzo 2016, dall'indossare la divisa dopo la timbratura a inizio turno e dal dismetterla prima della timbratura a fine turno, per evitare eccessive frizioni con l'azienda;
- di avere chiesto ed ottenuto dall'INPS, a decorrere dalla fine di giugno 2017, il riconoscimento dei benefici di cui alla legge 5 febbraio 1992 n. 104 ai fini dell'assistenza al padre disabile, con conseguente diritto di terminare l'attività lavorativa entro le ore 24.00;
- di avere nuovamente richiesto, a settembre 2017, la determinazione dell'orario *part-time* con turni di lavoro compresi nella fascia dalle 10.00 alle 16.00 al fine di conciliare l'impegno lavorativo con la cura della figlia minore e del padre disabile, manifestando altresì la propria disponibilità, in casi eccezionali, a prestare attività lavorativa anche sino alle 24.30;

ciò premesso, ha rassegnato le seguenti conclusioni: dichiarare la nullità e/o

illegittimità della condotta relativa alla collezione temporale della prestazione delle

[REDACTED]



futuro, da retribuirsi con maggiorazione del 30% sulla retribuzione oraria da CCNL Turismo; condannare la convenuta a corrispondere alla ricorrente la somma lorda di € 3.820,40 per il periodo 1 agosto 2007 – 1 agosto 2017 (ovvero dall'1 agosto 2007 al 31 dicembre 2010 e dall'1 marzo 2016 al 31 agosto 2017) o la diversa somma accertata in corso di causa; accertare e dichiarare l'illegittimità/nullità/inefficacia delle sanzioni disciplinari irrogate alla ricorrente in data 14 marzo 2016 e 25 marzo 2016 e, per l'effetto, annullare le sanzioni stesse.

Il tutto con interessi legali e rivalutazione monetaria e con vittoria di spese e competenze di causa, da distrarsi a favore del procuratore antistatario.

████████████████████ Llc si è costituita in giudizio con memoria in data 19 marzo 2018, dopo la scadenza del termine di cui all'art. 416 c.p.c., chiedendo, in via principale, di rigettare le domande avversarie in quanto inammissibili, nulle, infondate e non provate; in subordine, di determinare le modalità temporali della prestazione lavorativa a tempo parziale della ricorrente, tenuto conto di tutti i criteri ex art. 10, comma 2, d.lgs. 15 giugno 2015 n. 81, e, pertanto, sulla base di 6 giorni alla settimana, con almeno due turni serali e un riposo settimanale, preferibilmente nei primi giorni della settimana (lunedì o martedì); in ulteriore subordine, ridurre il *petitum* delle domande di condanna per tutte o talune delle causali.

Con vittoria di spese e competenze di causa.

Le domande svolte da ██████████ sono fondate e meritano accoglimento nei limiti di seguito esposti.

Risulta documentalmente che il contratto di lavoro a tempo parziale stipulato in data 18 febbraio 2002 tra l'odierna ricorrente e ████████ s.r.l. prevede l'osservanza di un orario di lavoro di 24 ore settimanali, con prestazione *“normalmente distribuita su sei giorni la settimana comprendenti la domenica e le eventuali festività”* (cfr. doc. 1 bis fascicolo ricorrente).

Il contratto, tuttavia, non contiene una puntuale previsione della distribuzione dell'orario di lavoro della dipendente con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Esso, infatti, si limita a stabilire che *“di norma l'orario sarà di quattro ore giornaliere, salvo quanto previsto da accordi aziendali, 24 ore settimanali, 104 ore mensili, 1248 ore annuali così ripartite: 06.00/10.00 – 7.00/11.00 – 08/12.00 – 09./13.00 – 10.00/14.00 – 11.00/15.00 – 12.00/16.00 – 13.00/17.00 – 14.00/18.00 – 15.00/19.00 – 16.00/20.00 – 17.00/21.00 – 18.00/22.00 – 19.00/23.00 – 20.00/24.00 – 21.00/01.00 – 22.00/02.00 – 23.00/03.00. La distribuzione dei turni settimanali che le verrà comunicata con adeguato preavviso, sarà programmata secondo le esigenze organizzativo-produttive aziendali; tale ripartizione potrà prevedere modifiche rispetto a quanto sopra esposto in entrata e in uscita, anche in relazione all'orario di lavoro dell'unità produttiva presso cui sarà impiegato che le verranno rese note mediante affissione della bacheca aziendale. Il monte ore settimanali potrà essere cumulato e differenziato con verticalizzazioni che le*



verranno rese note mediante affissione in bacheca aziendale e ciò in relazione alle necessità giornaliere, settimanali e stagionali”.

Il rapporto di lavoro così regolamentato è stato trasferito da [REDACTED] s.r.l. a [REDACTED] Llc con decorrenza dall'1 luglio 2004 ex art. 2112 c.c., per effetto della risoluzione del contratto di affitto di ramo di azienda tra le due società (cfr. doc. 2 fascicolo ricorrente).

Essendo subentrata nel rapporto di lavoro ex art. 2112 c.c., l'odierna convenuta ha acquisito diritti ed obblighi nascenti dal contratto, tra cui quelli concernenti l'osservanza delle norme di legge in tema di orario di lavoro.

Al riguardo si osserva che la norma all'epoca vigente - art. 2 d.lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 - prevedeva che il contratto *part time* dovesse contenere *“puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno”* e che, in mancanza, spettasse al giudice, ai sensi dell'art. 8 dello stesso decreto legislativo, 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”*.

La ricorrente ha dato atto di avere ottenuto informalmente, a decorrere da marzo 2013, l'assegnazione a turni di lavoro collocati prevalentemente nella fascia serale; tuttavia ha aggiunto che, a decorrere da settembre 2017, la società aveva nuovamente dato corso all'assegnazione a turni compresi nella totalità delle fasce orarie di apertura del negozio.

Non essendovi prova del fatto che le parti abbiano raggiunto un accordo stabile e vincolante sulla distribuzione oraria, compete al Tribunale procedere alla sua determinazione ai sensi del richiamato art. 8 d.lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 ed è altresì ravvisabile in capo alla ricorrente un interesse ad agire in tal senso.

Tanto premesso, nel determinare la collocazione temporale dell'orario di lavoro il giudice deve tenere conto in particolare, ai sensi dell'art. 8 cit., 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”*.

Nel caso di cui si controverte [REDACTED] non ha allegato esigenze connesse alla *“necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa”*; ha, invece, rappresentato, sotto il profilo delle *“responsabilità familiari”*, esigenze connesse alla cura della figlia minore dell'età di cinque anni e del padre disabile, evidenziando che il proprio coniuge lavora da lunedì a venerdì con orario dalle 8,30 alle 18,00.



In ragione di tali esigenze la ricorrente ha rappresentato che la fascia oraria di lavoro ottimale sarebbe tra le 10,00 e le 15,30 nei giorni da lunedì a venerdì e di non avere particolari vincoli di orario nei giorni di sabato e domenica (cfr. allegazioni contenute in ricorso e dichiarazioni rese dalla lavoratrice in sede di interrogatorio libero).

Ciò posto, è incontestato in causa che la ricorrente abbia una figlia di cinque anni; la stessa ha altresì attestato in giudizio gli orari di lavoro del coniuge (cfr. doc. 4 fascicolo ricorrente), nonché la fruizione dei benefici di cui alla legge 5 febbraio 1992 n. 104, in ragione dell'assistenza prestata al padre disabile in situazione di gravità (cfr. doc. 16 fascicolo ricorrente).

Quanto alle "esigenze del datore di lavoro", la procuratrice speciale di [redacted] Llc ha reso, in sede di interrogatorio libero, le seguenti dichiarazioni: "le fasce di maggior affluenza della clientela sono dalle 12,00 alle 16,00 e dalle 19,30 alla chiusura. [...] sarebbe possibile far lavorare la ricorrente dalle 12,00 alle 16,00 per quattro giorni alla settimana e dalle 19,00 alle 23,00 o dalle 20,00 alle 24,00 per due giorni alla settimana. Il riposo può essere fisso o a scalare con esclusione dei giorni di sabato e domenica in cui c'è maggior lavoro".

La società ha altresì manifestato la disponibilità ad un accordo conciliativo sulla distribuzione oraria della prestazione nei seguenti termini: "orario distribuito in turni su 7 settimane (lunedì e martedì dalle 11,30 alle 15,30; mercoledì riposo tranne un mercoledì ogni 7 settimane dalle 11,30 alle 15,30; giovedì dalle 11,30 alle 15,30 e una volta ogni 7 settimane dalle 19,00 alle 23,00; venerdì dalle 19,00 alle 23,00 e una volta ogni 7 settimane dalle 11,30 alle 15,30; sabato dalle 19,00 alle 23,00 e domenica dalle 13,00 alle 17,00 tranne un giorno di riposo ogni 7 settimane)" (cfr. verbale di udienza del 17 aprile 2018).

Le esigenze aziendali di prestazione dell'attività lavorativa nei giorni e nelle fasce orarie suindicate sono di intuibile verifica, in ragione del notorio maggiore afflusso di clientela in coincidenza degli orari dei pasti e durante i fine settimana.

Tutto ciò considerato, in applicazione dell'art. 8 d.lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 va accertato il diritto della ricorrente alla determinazione delle modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con assegnazione dei seguenti turni di lavoro, stabiliti in ragione del contemperamento tra le esigenze connesse alle responsabilità familiari della lavoratrice e le esigenze della datrice di lavoro:

- o lunedì dalle 11,30 alle 15,30;
- o martedì dalle 11,30 alle 15,30;
- o mercoledì dalle 11,30 alle 15,30;
- o giovedì dalle 11,30 alle 15,30;
- o venerdì dalle 19,00 alle 23,00;
- o sabato dalle 19,00 alle 23,00;
- o domenica dalle 13,00 alle 17,00;

con un giorno di riposo a settimana a scalare a partire dalla giornata di lunedì.



Quanto alla domanda risarcitoria, l'art. 8 d.lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 stabilisce che *"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"*.

A tale riguardo la Suprema Corte ha statuito che *"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. 25 febbraio 2000, n. 61, 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'obbiiettivo 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"* (cfr. Cass. 4 maggio 2015, n. 8882).

Nel procedere, quindi, a liquidazione equitativa di tale voce di danno deve aversi riguardo alla complessiva durata della violazione, come oggetto di domanda (dall'1 febbraio 2007 al 31 dicembre 2011), alla variabilità dei turni di lavoro determinati dalla società e comunicati alla lavoratrice con preavviso di 15 giorni (circostanza incontestata tra le parti) e alle plurime richieste di determinazione della collocazione temporale della prestazione inoltrate dalla ricorrente (cfr. docc. 5, 6 e 16 bis fascicolo ricorrente).

Alla luce di tali elementi, si ritiene congruo determinare l'entità del risarcimento in misura pari al 10% della media della retribuzione mensile globale (passata da € 828,62 di gennaio 2007 ad € 992,15 di dicembre 2011, come da cedolini paga in atti) per il periodo effettivamente lavorato di 50 mesi, tenuto conto delle assenze dal lavoro di [REDACTED] nel periodo oggetto di domanda (1 febbraio 2007-31 dicembre 2011), pari complessivamente a circa 9 mesi come risulta dai cedolini paga (cfr. doc. 3 fascicolo ricorrente).

Sulla base dei parametri suindicati il risarcimento spettante alla ricorrente ammonta a complessivi € 4.583,88.

L'eccezione di prescrizione del credito formulata dalla convenuta risulta tardiva, trattandosi di eccezione in senso proprio e stretto, non rilevabile d'ufficio, formulata oltre il termine perentorio di cui all'art. 416 c.p.c..

[REDACTED] Llc va, quindi, condannata a corrispondere alla ricorrente l'anzidetto importo di € 4.583,88, con interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data della presente pronuncia al saldo.

Quanto alla domanda di qualificazione del tempo impiegato per indossare e dismettere la divisa aziendale come tempo di lavoro, con conseguente diritto alla retribuzione, giova preliminarmente richiamare la giurisprudenza della Suprema Corte, secondo cui *"nel rapporto di lavoro subordinato, anche alla luce della giurisprudenza comunitaria in tema di orario di lavoro di cui alla direttiva n. 2003/88/CE (Corte di Giustizia UE del 10 settembre 2015 in C-266/14), il tempo necessario ad indossare la divisa aziendale*



rientra nell'orario di lavoro se è assoggettato al potere di conformazione del datore di lavoro; l'eterodirezione può derivare dall'esplicita disciplina d'impresa o risultare implicitamente dalla natura degli indumenti, o dalla specifica funzione che devono assolvere, quando gli stessi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale dell'abbigliamento" (cfr. Cass. 26 gennaio 2016, n. 1352).

La vestizione degli indumenti necessari per lo svolgimento della prestazione di lavoro (e, più in generale, della divisa aziendale) costituisce un'operazione preparatoria della prestazione di lavoro e ad essa strumentale.

La consolidata giurisprudenza della Cassazione ritiene che, al fine di valutare se il tempo occorrente per tale operazione debba essere retribuito o meno, occorre far riferimento alla disciplina contrattuale specifica. In particolare, ove sia data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo e il luogo ove indossare la divisa o gli indumenti (anche eventualmente presso la propria abitazione, prima di recarsi al lavoro), la relativa operazione fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa, e come tale il tempo necessario per il suo compimento non deve essere retribuito. Se, invece, le modalità esecutive di detta operazione sono imposte dal datore di lavoro, che ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, l'operazione stessa rientra nel lavoro effettivo e di conseguenza il tempo ad essa necessario deve essere retribuito (così Cass. n. 13706 del 2014, Cass. Sez. U, n. 11828 del 2013, Cass. n. 9215 del 2012, Cass. n. 19358 del 2010 n. 19358, Cass. n. 19273 del 2006, Cass. n. 15734 del 2003).

La soluzione è coerente con la previsione contenuta nel d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, art. 1, comma 2 lett. a) (che recepisce le Direttive 93/104 e 00/34 CE, concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), secondo cui per orario di lavoro si intende *"qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni"*, con definizione sovrapponibile a quella ripetuta nella successiva Direttiva 2003/88/CE, art. 2 n. 1).

Tanto premesso, nel caso di specie emerge dalle risultanze istruttorie che nel periodo oggetto di domanda il personale dipendente della convenuta, operante nel locale ove presta servizio la ricorrente, era tenuto ad indossare l'uniforme aziendale sul luogo di lavoro, prima dell'inizio del turno.

Ciò è sancito in primo luogo dal regolamento aziendale 2006 (cfr. doc. 7 fascicolo ricorrente), che stabilisce che *"l'uniforme dovrà essere indossata solo in servizio"*, con ciò facendo divieto ai dipendenti di indossarla a casa, prima di recarsi al lavoro.

Il regolamento aziendale 2011 (cfr. doc. 8 fascicolo ricorrente) non riporta tale disposizione, limitandosi a stabilire che *"l'uniforme dovrà essere pulita e in ordine"*.

I testi escussi hanno peraltro attestato la permanenza, anche dopo il 2011, dell'obbligo di indossare l'uniforme sul luogo di lavoro, prima dell'inizio del turno di lavoro.

In particolare il teste ██████████ (dipendente della convenuta dal 2004, in servizio nel negozio di ██████████, via ██████████, con mansioni di *steward*), ha dichiarato: *"la ricorrente lavora nello stesso punto vendita; svolge mansioni di crew. Tutti i dipendenti che*



lavorano nel punto vendita devono indossare un divisa; quella della ricorrente consiste in camicia, pantaloni, cappello con visiera, badge con nome e logo aziendale, scarpe antinfortunistiche; in zona cucina deve indossare un grembiule. Da quando sono stato assunto mi è stato sempre detto dal direttore che la divisa va indossata negli spogliatoi

a sua volta ha dichiarato: "lavoro sin dall'inizio nel punto vendita di [redacted], via [redacted]

prima della timbratura; mi è stato detto che la divisa non può essere indossata fuori dai locali aziendali. Mi è stato detto che devo presentarmi in anticipo rispetto all'orario di inizio turno, in modo da potere indossare la divisa in tempo. Questo viene detto anche agli altri dipendenti. [...] Non ho mai visto nessuno arrivare al lavoro con la divisa già indosso".

Il teste (dipendente della convenuta da gennaio 2007),

Svolgo mansioni di cassa e cucina (crew); nel punto vendita siamo circa 25 crew. Tutti i crew indossano una divisa composta da scarpe antinfortunistiche, pantaloni, camicia, felpa, cappello e grembiule. Quando sono stato assunto mi è stato consegnato il regolamento (allegato sub doc. 7 fascicolo ricorrente); successivamente, nel 2011, mi è stato consegnato il regolamento aggiornato sub doc. 8 fascicolo ricorrente, che è affisso anche in bacheca. Al momento dell'assunzione, oltre a consegnarmi il regolamento, il direttore mi ha illustrato le mansioni, mi ha mostrato i luoghi di lavoro e lo spogliatoio e mi



Ne consegue che le operazioni di vestizione e svestizione rientrano nel lavoro effettivo e che il tempo necessario al loro compimento deve essere retribuito.

Tenuto conto della non particolare complessità delle operazioni e della distanza tra gli spogliatoi e la macchina timbratrice (indicata sia dalla ricorrente in sede di interrogatorio libero sia dal teste ██████ in circa 80 metri), si ritiene congruo stimare il tempo minimo necessario per indossare e dismettere la divisa in complessivi dieci minuti al giorno.

La società convenuta va, pertanto, condannata a corrispondere ad ██████ la retribuzione dovuta per i dieci minuti giornalieri impiegati per indossare e dismettere la divisa, sulla base dei giorni di effettivo lavoro prestato dall'1 agosto 2007 al 31 dicembre 2010 e dall'1 marzo 2016 al 31 agosto 2017. Nulla spetta per il periodo intermedio (da gennaio 2011 a febbraio 2016), avendo la ricorrente dato atto di avere effettuato in tale periodo le operazioni di vestizione e svestizione durante l'orario di lavoro retribuito.

Le differenze retributive maturate si determinano in € 1.910,20 (pari alla metà della somma rivendicata ed indicata nei conteggi allegati al ricorso, sull'assunto della durata di 20 minuti giornalieri delle operazioni di vestizione e svestizione, cfr. doc. 18 fascicolo ricorrente), oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo.

Anche in ordine a tale credito si rileva l'inammissibilità, in quanto tardiva, dell'eccezione di prescrizione formulata dalla convenuta.

Si ritengono, infine, illegittime le sanzioni disciplinari del richiamo scritto irrogate alla ricorrente in data 14 marzo 2016 e 25 marzo 2016, per avere la stessa, nei giorni dall'8 al 14 febbraio e dal 18 al 22 febbraio, iniziato a rendere la prestazione effettiva con alcuni minuti di ritardo rispetto all'orario di inizio turno ed avere terminato di lavorare qualche minuto prima dell'orario di fine turno (cfr. lettere di contestazione *sub* docc. 12a e 12b fascicolo ricorrente).

I fatti addebitati sono sostanzialmente incontestati tra le parti, così come è incontestato che il ritardo nell'effettivo inizio della prestazione e la cessazione anticipata della stessa siano derivati dall'aver la lavoratrice indossato e dismesso la divisa durante il turno di lavoro retribuito, anziché prima dell'inizio e dopo la fine del turno stesso, come preteso dalla società.

Tenuto conto che, come precedentemente accertato, all'epoca in cui la ricorrente ha posto in essere le condotte sanzionate la convenuta era inadempiente all'obbligo di corrispondere la retribuzione per il tempo di vestizione e svestizione (da considerarsi, per quanto argomentato, come tempo di lavoro effettivo), la condotta della lavoratrice appare giustificata alla luce dell'art. 1460, comma 2, c.c., alla stregua del quale, in caso di inadempimento di una delle parti del contratto a prestazioni corrispettive, la parte adempiente può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico, sempre che sussista proporzionalità tra i rispettivi inadempimenti e che tale rifiuto, avuto riguardo alle circostanze concrete, non risulti contrario a buona fede.



I presupposti delle proporzionalità e della buona fede sono ravvisabili nel caso di specie, anche in considerazione del fatto che la ricorrente, insieme ad altri colleghi, teneva da oltre cinque anni la condotta sanzionata e che, fatta eccezione per un richiamo scritto nel giugno 2011, la convenuta non aveva assunto alcuna iniziativa disciplinare al riguardo (cfr. dichiarazioni del teste ██████: *"da dicembre 2010 al 2016 io e le persone indicate al capitolo 24 del ricorso abbiamo timbrato in entrata prima di indossare la divisa e in uscita dopo averla dismessa [...] abbiamo dato comunicazione scritta tramite fax e raccomandata all'azienda del nostro comportamento; nel dicembre 2010 il direttore e un supervisore ci hanno detto che non dovevamo tenere questo comportamento; noi abbiamo continuato a farlo. Nel 2011 abbiamo ricevuto una lettera di contestazione che è sfociata nella sanzione del richiamo scritto. Dopo il richiamo scritto noi abbiamo continuato a cambiarci in orario di lavoro e non vi è stata alcuna contestazione disciplinare fino al 2016"*); concordi sono le dichiarazioni del teste ██████: *"a dicembre 2010 io e i colleghi indicati al capitolo 24 fascicolo ricorrente abbiamo iniziato ad indossare la divisa dopo aver timbrato in entrata e a dismetterla 10 minuti prima di timbrare in uscita. [...] Ne abbiamo dato comunicazione a mezzo fax alla convenuta. Nella prima settimana ci è stato consigliato verbalmente dall'allora capo del personale ██████ di non intraprendere questa strada. Non vi sono state altre iniziative della società fino a giugno 2011, quando abbiamo ricevuto un richiamo scritto. Noi abbiamo continuato nella nostra condotta e non vi sono state altre iniziative sino a febbraio/marzo 2016"*).

Alla luce di quanto esposto si ritiene che le condotte della ricorrente non integrino mancanze disciplinarmente rilevanti e che le sanzioni irrogate debbano, perciò, essere annullate.

Nei limiti sopra precisati le domande svolte da ██████ devono essere accolte.

Il regolamento delle spese di lite segue il criterio della soccombenza ed i relativi importi sono liquidati in dispositivo, con distrazione a favore dell'avv. Raffa ex art. 93 c.p.c..

La presente sentenza è dichiarata *ex lege* provvisoriamente esecutiva tra le parti.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, ogni altra domanda, eccezione e istanza disattesa od assorbita, così provvede:

- accerta e dichiara il diritto di ██████ alla determinazione delle modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con assegnazione dei seguenti turni di lavoro:
 - o lunedì dalle 11,30 alle 15,30;
 - o martedì dalle 11,30 alle 15,30;
 - o mercoledì dalle 11,30 alle 15,30;
 - o giovedì dalle 11,30 alle 15,30;



- o venerdì dalle 19,00 alle 23,00;
- o sabato dalle 19,00 alle 23,00;
- o domenica dalle 13,00 alle 17,00;

con un giorno di riposo a settimana a scalare a partire dalla giornata di lunedì;

- condanna [REDACTED] Llc a corrispondere ad [REDACTED] la somma di € 4.584,00 a titolo di risarcimento del danno per il periodo dall'1 febbraio 2007 al 31 dicembre 2011, con interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data della presente pronuncia al saldo;
- accerta e dichiara il diritto della ricorrente di percepire la retribuzione per il tempo necessario e indossare e dismettere la divisa aziendale, quantificato nella misura di dieci minuti per ogni giorno di lavoro, e, per l'effetto, condanna la società convenuta a corrispondere alla ricorrente la retribuzione dovuta a tale titolo per il periodo dall'1 agosto 2007 al 31 dicembre 2010 e dall'1 marzo 2016 al 31 agosto 2017, pari ad € 1.910,20 con interessi legali e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo;
- annulla le sanzioni disciplinari del richiamo scritto irrogate alla ricorrente in data 14 marzo 2016 e 25 marzo 2016;
- condanna la convenuta a rifondere alla ricorrente le spese di lite, che liquida in € 3.500,00 oltre rimborso forfettario per spese generali (15%), accessori di legge e contributo unificato, e distrae a favore dell'avv. Raffa ex art. 93 c.p.c.;
- fissa termine di giorni sessanta per il deposito delle motivazioni.

Milano, 18 luglio 2018

Il giudice
Giulia Dossi

