



Precisava che la società datrice di lavoro, \_\_\_\_\_ srl, gestiva l'appalto del servizio di ristorazione e cucina a favore delle strutture ospedaliere private \_\_\_\_\_ al. Precisava ancora che il contratto di lavoro prevedeva un orario settimanale di 24 ore lavorative, distribuite su sei giornate lavorative inclusi i festivi, articolate secondo uno schema di massima **“dal lunedì al venerdì dalle 10,00 alle 15.00, e dunque per 25 ore settimanali, con esclusione della prestazione lavorativa nelle giornate di sabato e domenica”**.

Affermava poi che tale articolazione dell'orario lavorativo, prevista in contratto, non era mai stata rispettata dalla società convenuta, che aveva costantemente modificato la collocazione verticale dei turni lavorativi, nelle diverse fasce orarie indicate in ricorso, ed aveva parimenti modificato la collocazione orizzontale, adibendo al lavoro al ricorrente, anche nelle giornate di sabato e domenica. Chiedeva che il Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, condannasse, anche in via cautelare, ad assegnare la ricorrente a turni di lavoro continuativi collocati nella fascia oraria dalla ore 10.00 alle ore 15.00.

Affermava ancora di avere svolto, dall'Aprile 2015, mansioni di Barista con responsabilità di cassa, mansioni riconducibili al superiore inquadramento contrattuale previsto nel Livello 5° del C.C.N.L. applicato in azienda.

Proseguiva affermando che dal mese di Agosto 2018, la medesima ricorrente era stata assegnata a mansioni di Addetta alla mensa della cucina di \_\_\_\_\_ i, e dal mese di Ottobre 2018 era stata addetta anche al trasporto dei pasti da \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ i, nelle giornate di Sabato e Domenica.

Precisava che dal gennaio 2019, la ricorrente era stata assegnata a tale attività di trasporto pasti, in aggiunta alle mansioni di Addetta alla Cucina, tutti i giorni, con assegnazione del turno di lavoro pomeridiano, con gli orari indicati in ricorso.

Eccepiva l'illegittimità della modifica unilaterale dell'orario di lavoro previsto in contratto, come effettuata dalla società datrice di lavoro, con introduzione di fatto di clausole elastiche, e chiedeva che il Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, condannasse la società convenuta al risarcimento del danno ex art. 10 comma 3° del Dlgs N°81/2015.

Chiedeva poi che il Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, accertasse e dichiarasse che la ricorrente aveva svolto mansioni rientranti nel Livello 5° del C.C.N.L. Pubblici Esercizi, a far data dall'Aprile 2015, e condannasse la società convenuta a corrispondere le differenze retributive, come da conteggi allegati.

In via cautelare e d'urgenza chiedeva che il Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, accertasse e dichiarasse l'illegittimità del mancato rispetto, da parte della società convenuta, degli orari di lavoro previsti nel contratto di lavoro tra le parti, con la conseguenza che tale spezzettamento impediva alla ricorrente l'accudimento della figlia minore, ordinasse alla società convenuta il rispetto delle fasce lavorative orarie, previsto in contratto.

Chiedeva infine la condanna della società convenuta al risarcimento del danno per perdita di chances ed ulteriori possibilità di guadagno, quantificando il danno in Euro 10.000,00.

Il tutto con vittoria di spese di giudizio.

La fase Cautelare si svolgeva all'udienza del 29-04-2019.

\_\_\_\_\_ srl rimaneva contumace.

Con Ordinanza cautelare del 08-05-2019, il Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, accertato documentalmente il mancato rispetto, da parte della società convenuta, delle fasce orarie previste nel contratto di lavoro tra le parti, nonché la circostanza che lo spezzettamento dell'orario di lavoro, impediva alla ricorrente l'accudimento della figlia minore, ordinava alla società convenuta il rispetto delle fasce lavorative orarie, previste in contratto, condannando, anche in via cautelare, la società convenuta, ad assegnare la ricorrente a turni di lavoro continuativi collocati nella fascia oraria dalla ore 10.00 alle ore 15.00.



**compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro quali.... Cassiere con funzioni di esazione..... conducente automezzi leggeri.....”.**

Dalla comparazione tra le suddette declaratorie contrattuali e le mansioni in concreto svolte dalla ricorrente, consegue che la stessa aveva diritto all'inquadramento nel 5° Livello C.C.N.L. Pubblici Esercizi, poiché dall'aprile 2015 all'agosto 2018, ha svolto con assoluta prevalenza mansioni di barista con adibizione alle operazioni di cassa, dall'apertura/chiusura, all'esazione del prezzo delle consumazioni.

A ciò si aggiunge che nel periodo successivo, è stata adibita anche al trasporto dei pasti dei pasti da V ..... in aggiunta alle mansioni di Addetta alla Cucina, trasposto che avveniva con un furgone aziendale condotto dalla medesima ricorrente.

Ne consegue che L ..... aveva diritto all'inquadramento nel 5° Livello C.C.N.L. Pubblici Esercizi, dall'Aprile 2015, ed ha diritto alle conseguenti differenze retributive, quantificate in 1.345,19 Euro, come da conteggi depositati e non contestati in specifico.

Con riferimento alla domanda di parte ricorrente inerente l'illegittimità della modifica unilaterale dell'orario di lavoro previsto in contratto, con introduzione di fatto di clausole elastiche, e la conseguente domanda di condanna della società convenuta al risarcimento del danno ex art. 10 comma 3° del Dlgs N°81/2015, osserva il Tribunale che è provata, per quanto sopra detto, la condotta della società convenuta, che non ha mai rispettato tale articolazione dell'orario lavorativo, prevista in contratto, ed ha costantemente modificato la collocazione verticale dei turni lavorativi, in diverse fasce orarie, come indicate in ricorso, ed ha parimenti modificato la collocazione orizzontale, adibendo al lavoro al ricorrente, anche nelle giornate di sabato e domenica, in turni spezzati, nell'ambito di una stessa giornata, rendendo di fatto impossibile o estremamente difficoltoso alla medesima ricorrente, l'accudimento della figlia minore.

Tale condotta d'altra parte, non è stata negata, sotto il profilo materiale, dalla società convenuta, che sul punto ha semplicemente eccepito l'esistenza nel contratto di lavoro tra le parti, di una clausola elastica, che prevedeva che **“ per ragioni di carattere organizzativo aziendale, fatto comunque salvo il numero delle ore stabilite a tempo pieno, la distribuzione dell'orario di lavoro e la turnazione, potranno subire modificazioni, con possibilità di trasferimento ad altra sede di lavoro ”.**

Osserva poi il Tribunale che la generica previsione sopra indicata, inserita nel contratto di lavoro tra le parti, non è qualificabile, come clausola elastica, difettandone i requisiti essenziali, come previsti dall'art. 3 comma 7° del Dlgs N°61/2000.

In particolare manca l'indicazione specifica delle condizioni e modalità, in relazione alle quali può essere modificata la collocazione temporale della prestazione lavorativa, nonché l'indicazione dei limiti massimi della variazione, l'indicazione delle ragioni oggettive che consentano la modificazione. Difetta altresì uno specifico e distinto consenso del lavoratore, necessario ex art. 3 comma 9° della medesima legge.

La clausola sopra indicata, nella sua assoluta genericità è qualificabile come clausola di stile, priva di contenuti obbligatori tra le parti.

Ne consegue che è fondata la domanda di parte attrice inerente il risarcimento del danno.

L'esistenza di un danno appare provata sulla base della sopra indicata articolazione spezzata degli orari di lavoro e della provata assenza di una qualunque programmazione adeguatamente preventiva, che consentisse alla ricorrente di accudire la figlia minore, posto che gli orari di lavoro venivano determinati unilateralmente dalla società convenuta, in fasce orarie nelle quali la minore non poteva essere a scuola o doveva essere ritirata dalla scuola.

Il danno viene liquidato equitativamente in 4.000,00 Euro, sulla base della previsione dell'art. 8 comma 2 bis del D.lgs N°61/2000 e dell'art. 10 comma 3 Dlgs N°81/2015, norme utilizzate quale mero parametro di quantificazione del danno.

Per quanto riguarda infine la domanda di parte ricorrente inerente il risarcimento del danno per asserita perdita di chances ed ulteriori possibilità di guadagno, quantificato Euro 10.000,00 Euro, osserva il

Tribunale che non appare chiaro l'esatto contenuto della domanda in questione, che appare quasi una duplicazione dell'altra domanda di risarcimento del danno, come sopra indicata.

In ogni caso non vi è alcun elemento probatorio che indichi una perdita di chances della ricorrente, rispetto ad altre occupazioni o potenzialità professionali, con la conseguenza che la domanda deve essere respinta, con soccombenza sul punto della ricorrente.

Le spese processuali seguono la soccombenza parziale, che viene ritenuta nella misura del 50%.

Per l'effetto, GVM Future Life srl, viene condannata alla rifusione del restante 50% delle spese processuali a favore della ricorrente, liquidato in Euro 4.500,00 per compensi professionali, oltre spese generali, iva e cpa.

P. Q. M.

Il Giudice del Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro, dichiara l'illegittimità del mancato rispetto dell'orario part time contrattualmente previsto, con assegnazione di Lennie Benedetto a turni orari diversi ed unilateralmente imposti.

Condanna GVM Future Life srl al risarcimento del danno per la condotta di cui al capo che precede, liquidato in Euro 4.000,00 con interessi legali e rivalutazione monetaria secondo indici Istat, dalla data di pronuncia del presente dispositivo, al saldo.

Dichiara che Lennie Benedetto ha svolto mansioni rientranti nel 5° Livello C.C.N.L. Pubblici Esercizi, dall'Aprile 2015, ed ha diritto alle differenze retributive conseguenti, liquidate in Euro 1.345,19.

Condanna la società convenuta a corrispondere a Lennie Benedetto la somma di Euro 1.345,19 con interessi legali e rivalutazione monetaria secondo indici Istat, dalla mora al saldo.

Dichiara cessata la materia del contendere relativamente alla domanda di assegnazione della ricorrente alle fasce orarie previste nel contratto di assunzione.

Respinge ogni altra domanda tra le parti.

Compensa parzialmente le spese di causa nella misura del 50%, e per l'effetto condanna la società convenuta alla rifusione del restante 50% a favore della ricorrente, liquidato in Euro 4.500,00 per compensi professionali, oltre spese generali, iva e cpa, con distrazione ai Procuratori Antistatali.

Riserva nel termine di gg. 60, il deposito della motivazione.

IL GIUDICE

Dott. Maurizio Marchesini

