



TRIBUNALE DI VERONA
SEZIONE LAVORO

Causa n. 1603 / 2021

**Verbale d'udienza con trattazione ai sensi dell'art. 221
comma settimo DL 34/20 convertito con legge 77/2020**

Oggi 02/02/2023, innanzi al giudice dott. Antonio Gesumunno, presente presso il proprio ufficio, sono comparsi in video conferenza mediante Piattaforma Teams:

per la parte ricorrente l'Avv. Munari

per la parte convenuta l'Avv. Tommasini

Il giudice prende atto della dichiarazione di identità dei procuratori delle parti e delle parti presenti. I procuratori delle parti e le parti collegate da remoto dichiarano che non sono in atto collegamenti con soggetti non legittimati e che non sono presenti soggetti non legittimati nei luoghi da cui sono in collegamento con la stanza virtuale d'udienza.

Su invito del giudice, i difensori e le parti si impegnano a mantenere attivata la funzione video per tutta la durata dell'udienza ed a prendere la parola nel rispetto delle indicazioni del giudice, in modo da garantire l'ordinato svolgimento dell'udienza. Il giudice avverte che la registrazione dell'udienza è vietata.

I procuratori delle parti si riportano ai rispettivi atti difensivi e concludono come in atti e rinunciano ad essere presenti in videoconferenza alla lettura della sentenza.

Il giudice dà lettura del verbale di udienza

Su invito del giudice, i difensori e le parti dichiarano di aver partecipato effettivamente all'udienza nel rispetto del contraddittorio e che lo svolgimento dell'udienza stessa mediante l'applicativo è avvenuto regolarmente.





Il Giudice, all'esito della Camera di Consiglio, pronuncia sentenza mediante deposito telematico del dispositivo e della contestuale motivazione.

Il Giudice
Dott. Antonio Gesumunno





REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI VERONA

Sezione lavoro

Il Giudice, dott. Antonio Gesumunno , all'udienza del **02/02/2023**, svoltasi con le modalità previste dall'art. 127 bis c.p.c. ha pronunciato, mediante deposito telematico del dispositivo e della contestuale motivazione, la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro n. **1603 / 2021** RCL promossa con ricorso depositato il **28/10/2021**

da

FRANCESCA BABBI (C.F. BBBFNC91R58L781O),
ELISA BIASI (C.F. BSILSE82D59L781Y),
CLAUDIA CARLESCHI (C.F. CRLCLD66P43B157P),
DAVIDE MARCOLONGO (C.F. MRCDVD90P16A459B),
IVANA MIDURI (C.F. MDRVNI82C41C351S),
VALENTINA PADOAN (C.F. PDNVNT79L50L781C),
ANNA PIAZZI (C.F. PZZNNA77H52L781P),
ALICE PIOVESAN (C.F. PVSLCA86D44F861X),
con il patrocinio dell'avv. **MUNARI ALBERTO**

Contro

AIRPORT GLOBAL SERVICES SRL (C.F. 03353850161), con il
patrocinio dell'avv. **GIANNINI TOMMASO**

Motivi della decisione

Con ricorso depositato il 28.10.2021 i ricorrenti in epigrafe hanno convenuto la società Airport Global Services Srl esponendo di essere stati





assunti alle dipendenze della convenuta presso l'unità locale di Villafranca di Verona con contratto di lavoro part-time di 20 ovvero 30 ore settimanali, con gli inquadramenti indicati in ricorso nelle qualifiche previste dal C.C.N.L. Assohandler; che i dipendenti assunti a part-time con 20 ore settimanali avevano una percentuale del 51,95% rispetto all'orario a tempo pieno di 38,5 ore settimanali, mentre i dipendenti assunti con 30 ore di lavoro avevano una percentuale del 77,92%; che dal maggio 2019 la società convenuta aveva introdotto anche per i propri dipendenti con orario di lavoro part-time l'obbligo di effettuare una pausa refezione giornaliera in misura proporzionale al proprio orario contrattuale settimanale; che la società convenuta aveva giustificato tale disposizione con l'esigenza di garantire ai lavoratori part-time la parità di trattamento rispetto quelli assunti a tempo pieno; che l'azienda, nella disposizione operativa 02/19 aveva rideterminato la percentuale di part-time, ridotte rispetto a quella risultante dai contratti di assunzione individuale, per effetto dell'obbligo di osservare la pausa refezione; che pertanto per i lavoratori part-time contrattualmente assunti a 30 ore settimanali la prestazione lavorativa netta doveva considerarsi pari a 28 ore e 10 minuti (73,17%); invece i lavoratori part-time assunti a 20 ore settimanali avevano una percentuale ridotta del 48,78% corrispondenti a 18 ore e 47 minuti di prestazione lavorativa netta; che la percentuale oraria di part-time dal mese di maggio 2019 fino al mese di ottobre 2020 era stata unilateralmente diminuita dalla società convenuta comportando anche la riduzione della relativa retribuzione; che l'introduzione dell'obbligo di osservare la pausa non era stato richiesto o accettato dai lavoratori i quali peraltro non avevano mai usufruito della pausa né essa era stata retribuita; che i lavoratori ricorrenti avevano maturato per effetto dell'unilaterale riduzione della percentuale di part-time orario di lavoro le





differenze retributive indicate per ciascun ricorrente nei conteggi allegati al ricorso; che due ricorrenti erano stati sanzionati con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per 3 giorni per non aver timbrato né osservato le pause per la refezione; che la sanzione era stata impugnata dinanzi al collegio di conciliazione e il procedimento arbitrale si era concluso con la derubricazione della sanzione mero richiamo verbale; che il collegio arbitrale aveva osservato che la società convenuta aveva illegittimamente determinato una riduzione unilaterale dell'orario di lavoro della retribuzione.

I ricorrenti richiamavano la disciplina del contratto a tempo parziale prevista nel dlgs. 81/2015 dalla quale si ricavava l'illegittimità della riduzione unilaterale da parte del datore di lavoro del monte ore contrattualmente stabilito. Anche in presenza di clausole elastiche, che riguardano taluni dei ricorrenti, era possibile soltanto la variazione della collocazione temporale dell'orario di lavoro ma non della durata complessiva dell'orario settimanale.

I ricorrenti pertanto formulavano le conclusioni riportate di seguito

In via principale

1. *Accertare e dichiarare che ciascuno dei ricorrenti ha in essere con la convenuta Airport Global Services – A.G.S. Srl un rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale, con le seguenti percentuali di part time e ore di lavoro settimanale risultanti dai rispettivi contratti di assunzione e dai prospetti paga allegati:*

- *Babbi Francesca: 20 ore di lavoro settimanali, per una percentuale del 51,95%*

(cessata il 13 ottobre 2019);

- *Biasi Elisa: 30 ore di lavoro settimanali, per una percentuale del 77,92%; - Carleschi Claudia: 30 ore di lavoro settimanali per una*





percentuale del 77,92% fino al 30 giugno 2019, poi 34 ore di lavoro settimanali dal 2 luglio 2019 per una percentuale dell'88,31%;

- Marcolongo Davide: 30 ore di lavoro settimanali, per una percentuale del 77,92%;

- Miduri Ivana: 20 ore di lavoro settimanali, per una percentuale del 51,95%; - Padoan Valentina: 20 ore di lavoro settimanali per una percentuale del 51,95% fino a maggio 2019, poi 30 ore di lavoro settimanali per una percentuale del 77,92% da giugno 2019 a settembre 2019, infine 20 ore di lavoro settimanali per una percentuale del 51,95% da ottobre 2019 a ottobre 2020;

- Piazzì Anna: 20 ore di lavoro settimanali, per una percentuale del 51,95%;

- Piovesan Alice: 20 ore di lavoro settimanali, per una percentuale del 51,95%.

2. Accertare e dichiarare, per tutte le motivazioni di cui al presente ricorso, l'illegittimità della D.O. 02/2019 applicata dalla convenuta ai ricorrenti dal mese di maggio 2019 e sino al mese di ottobre 2020 nella parte in cui, introducendo anche per i lavoratori part time l'obbligo di effettuare le pause per la refezione, ha determinato una unilaterale riduzione delle ore di lavoro effettivo previste dai loro contratti individuali di assunzione, della relativa percentuale oraria di part time indicata nelle buste paga dei mesi fino ad aprile 2019 e, quindi, della retribuzione spettante a ciascuno dei ricorrenti, elementi essenziali del rapporto di lavoro a tempo parziale.

3. Accertare e dichiarare il diritto di ciascuno dei ricorrenti al versamento per i mesi da maggio 2019 a ottobre 2020 della retribuzione dovuta, quale lavoratore a tempo parziale, per le ore di lavoro concordate tra le parti al momento dell'assunzione come risultanti dai rispettivi





contratti di lavoro individuale e per la corrispondente percentuale di part time indicata nelle relative buste paga dei mesi fino ad aprile 2019.

4. Condannare quindi la società convenuta Airport Global Services – A.G.S. Srl in persona del legale rappresentante pro tempore, per le causali di cui in ricorso, a corrispondere la somma di € 227,13 alla sig.ra Babbi Francesca, la somma di € 1.321,92 alla sig.ra Biasi Elisa, la somma di € 1.561,68 alla sig.ra Carleschi Claudia, la somma di € 1.321,92 al sig. Marcolongo Davide, la somma di € 882,18 alla sig.ra Miduri Ivana, la somma di € 1.041,26 alla sig.ra Padoan Valentina, la somma di € 918,36 alla sig.ra Piazzini Anna e la somma di € 882,18 alla sig.ra Piovesan Alice, a titolo di differenze retributive maturate nel periodo da maggio 2019 a ottobre 2020 come indicate dagli allegati conteggi, o la diversa e anche superiore somma che sarà accertata come dovuta a ciascuno dei ricorrenti all'esito dell'espletanda Ctu o che, comunque, dovesse risultare dovuta di giustizia, in tutti i casi oltre a incidenza sulle mensilità aggiuntive e sul Tfr accantonato per ciascun ricorrente e oltre a interessi legali e rivalutazione monetaria ai sensi dell'art. 429 c.p.c.

In ogni caso

5. Con rifusione di compensi e spese del presente giudizio, oltre a rimb. forf. 15% e Cpa 4%.

Si costituiva la società convenuta e contestava le domande di parte ricorrente osservando che la disposizione organizzativa 02/2019 era finalizzata a ripristinare la parità di trattamento tra lavoratore part-time e lavoratori assunti a tempo pieno. I lavoratori ricorrenti avevano sempre usufruito delle pause, che erano state regolarmente retribuite. Gravava sulla ricorrente l'onere di dimostrare di aver effettuato prestazioni lavorative durante le pause. La società convenuta osservava comunque che le pause erano state retribuite, come risultava dalle buste paga





essendo state calcolate nell'orario complessivo del lavoratore. In via subordinata la società convenuta contestava la correttezza dei conteggi. Secondo la parte convenuta infatti il riproporzionamento doveva essere condotto sulla base delle ore effettive di lavoro. In ogni caso doveva essere calcolata la differenza partendo dalla retribuzione mensile del full time con applicazione della percentuale reclamata per la differenza. Peraltro, per taluni dipendenti, si doveva tener conto dei mesi di aspettativa non retribuita e della Cassa Integrazione per il periodo Covid. Instaurato il contraddittorio la società convenuta proponeva ai fini conciliativi il pagamento delle somme riconosciute dovute in via subordinata. Tale proposta non veniva accettata dalla parte ricorrente. Poiché la causa verteva su questioni di diritto la causa veniva rinviata per discussione. All'udienza odierna la causa veniva discussa con modalità di collegamento remoto e all'esito della discussione, previa rinuncia dei procuratori delle parti ad assistere alla lettura della sentenza, veniva decisa mediante deposito telematico della sentenza e della motivazione contestuale.

Le domande di parte ricorrente sono fondate e devono essere integralmente accolte.

La disciplina vigente in materia di contratti a tempo parziale (DLG 81/2015) non consente la variazione unilaterale della percentuale oraria concordata tra datore di lavoro e lavoratore. Le eventuali clausole elastiche contenute nel contratto di lavoro (riguardanti solo alcuni dei ricorrenti) possono giustificare variazioni unilaterali della collocazione temporale della prestazione lavorativa o variazioni in aumento della durata, ma non variazioni in diminuzione.





Pertanto la riduzione della percentuale oraria, giustificata dalla esigenza di consentire la fruizione di una pausa, deve ritenersi illegittima.

Ciò premesso, si deve stabilire se l'imposizione della pausa "obbligatoria" abbia comportato, a fronte della riduzione della percentuale della prestazione lavorativa netta, anche una diminuzione della retribuzione complessiva.

La società convenuta sostiene che le pause sono state retribuite. I ricorrenti contestano tale affermazione. Dai prospetti paga allegati al ricorso emerge che molto spesso nella retribuzione mensile di taluni ricorrenti vi è il riconoscimento di una retribuzione per "pausa non goduta". Alcuni dipendenti non hanno avuto il pagamento di tale emolumento (presumibilmente perché la pausa si considerava goduta) mentre per altri la pausa è stata retribuita, presumibilmente perché in questo spazio temporale non vi è stata sospensione di fatto dell'attività lavorativa.

Tale modalità di predisposizione dei prospetti paga conferma, con valenza confessoria, che la società convenuta ha ritenuto che la pausa fosse da collocare al di fuori dell'orario di lavoro, rideterminato in diminuzione, e che dovesse essere pagata solo se "lavorata" o comunque non goduta

La società convenuta per rispettare le norme di legge e di contratto avrebbe dovuto mantenere la percentuale di part time invariata e riconoscere o "imporre" la fruizione della pausa al di fuori di tale orario contrattuale, retribuendola solo nel caso in cui non fosse stata fruita effettivamente. La pausa, disciplinata dal legislatore nell'art. 8 DLG 66/2003, secondo l'opinione prevalente, non è assimilabile all'orario di lavoro, come definito dall'art. 1 comma 2 lettera a) DLG 66/2003 e quindi non concorre alla quantificazione dell'orario normale e dell'orario massimo. Pertanto la previsione di una pausa per i lavoratori a part time





non può giustificare la riduzione della percentuale oraria giornaliera e mensile, pattuita in contratto, e parametrata all'orario del full time.

Quindi, ove la pausa sia stata retribuita perché di fatto non goduta (come evidenziato nelle buste paga), tale compenso non può essere imputato alle differenze derivanti dalla unilaterale riduzione della percentuale oraria pattuita in contratto.

La riduzione unilaterale dell'orario settimanale comporta che la mancata prestazione lavorativa per la residua percentuale deriva da una unilaterale rifiuto del datore di lavoro, con conseguente diritto alla retribuzione per la quota di retribuzione corrispondente alla percentuale "sottratta". Se invece la pausa è stata retribuita perché lavorata, tale emolumento non può andare in detrazione per i motivi sopra esposti.

Pertanto la parte convenuta deve essere condannata a versare le differenze calcolate nei conteggi allegati al ricorso.

Il conteggio elaborato dalla parte convenuta in via subordinata è basato su criteri non condivisibili. La parte convenuta ha tenuto conto infatti della retribuzione corrispondente alla percentuale di lavoro part time già al netto della riduzione operata unilateralmente ed illegittimamente dalla datrice di lavoro.

Il conteggio di parte ricorrente, come evidenziato nel documento in questione (all.28 ricorrenti) ha tenuto conto dei periodi di aspettativa di cui ha fruito la ricorrente Padoan. Nei i periodi di Cassa Integrazione, valorizzati dalla difesa di parte convenuta quale fatto impeditivo del diritto vantato dai ricorrenti, le eventuali differenze retributive per la riduzione dell'orario di lavoro devono essere poste a carico del datore di lavoro. La quantificazione della retribuzione utilizzata per il calcolo dell'indennità erogata dall'Inps è infatti riconducibile ad una illegittima riduzione operata dalla società convenuta.





Le spese seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo tenuto conto del valore della causa e della assenza di attività istruttoria

P.Q.M.

Il Tribunale di Verona in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria e diversa domanda ed eccezione rigettata

- 1) In accoglimento del ricorso condanna la società convenuta Airport Global Services – A.G.S. Srl in persona del legale rappresentante pro tempore a corrispondere la somma di € 227,13 a Babbi Francesca, la somma di € 1.321,92 a Biasi Elisa, la somma di € 1.561,68 a Carleschi Claudia, la somma di € 1.321,92 a Marcolongo Davide, la somma di € 882,18 a Miduri Ivana, la somma di € 1.041,26 a Padoan Valentina, la somma di € 918,36 a Piazzani Anna e la somma di € 882,18 a Piovesan Alice, a titolo di differenze retributive maturate nel periodo da maggio 2019 a ottobre 2020 oltre agli interessi sulle somme rivalutate dalla maturazione del credito sino al saldo;
- 2) Condanna la società convenuta a rifondere le spese di lite che liquida in € 4.500 per compensi e € 118,50 per contributo unificato oltre Iva Cpa e rimb. Forf. 15%

Verona, 2.2.2023

IL GIUDICE

Antonio Gesumunno

