

N. R.G. 791/2020



**TRIBUNALE ORDINARIO di RAVENNA**

sezione CIVILE

Oggi **31 gennaio 2023**, innanzi al Giudice dott. DARIO BERNARDI, in udienza da remoto ai sensi degli artt. 127 e 127-bis c.p.c. (visto l'art. 196-duodecies disp. att. c.p.c.), su piattaforma Microsoft Teams;

il giudice dà atto di riconoscere (in quanto noti all'ufficio o comunque identificatisi) a video tutti i partecipanti alla stanza virtuale predisposta dal DGSIA e che gli stessi riescono pienamente a sentire l'audio della riunione e a comunicare;

i partecipanti assicurano 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.

in particolare che sono presenti:

Per la parte ricorrente, compare l'avvocato C. [REDACTED] A. [REDACTED], il quale si riporta ai propri atti e insiste in tutte le richieste in essi formulate;

dà atto di non avere fatto in tempo a reperire le buste paga e chiede nel caso termine;

si dichiara antistatario,

Per la parte resistente compare l'avvocato C. [REDACTED] M. [REDACTED], il quale si riporta ai propri atti e insiste in tutte le richieste in essi formulate; dà atto che l'azienda ha già offerto alle lavoratrici le somme di cui al TFR già da prima della C.T.U. ma le lavoratrici non le hanno ritirate né hanno comunicato come accreditargliele;

chiede un termine per note scritte, in quanto vi è stata istruttoria corposa, anche in termini documentali e su tali documenti vi è la necessità di porre in evidenza tutte le contraddizioni risultanti in atti e di elaborare ed elaborare un serio confronto documentale con le risultanze istruttorie e con quanto dichiarato in atti dalle rispettive difese;

il giudice respinge la richiesta, già valutata peraltro alla scorsa udienza, e invita i difensori a precisare le conclusioni e a discutere la causa.

Elenco D. BERNARDI DARIO E-mail: ADI@ARFOR.DG.RAVENNA.IT



I difensori concludono come da rispettivi atti introduttivi, rinunciando alla presenza al momento della lettura della sentenza.

Il Giudice

si ritira in camera di consiglio all'esito della quale provvede a dare lettura integrale della sentenza, da considerarsi pubblicata con la sottoscrizione del presente verbale (alla lettura nessuno è presente per le parti).

Il Giudice

dott. DARIO BERNARDI



N. R.G. 791/2020



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE ORDINARIO di RAVENNA**

Sezione Lavoro CIVILE

Settore lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Dario Bernardi  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 791/2020 promossa da:

L. [REDACTED] Z. [REDACTED] rappresentato e difeso dall'avv. C. [REDACTED] A. [REDACTED]

**RICORRENTE**

*contro*

V. [REDACTED] G. [REDACTED] S.R.L.S. rappresentato e difeso dall'avv. C. [REDACTED]

M. [REDACTED]

**RESISTENTE**

**CONCLUSIONI**

Le parti hanno concluso come da verbale d'udienza di precisazione delle conclusioni.

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con ricorso L. [REDACTED] Z. [REDACTED] domandava:

*“- di accertare che la ricorrente ha prestato la propria attività di lavoro subordinato*

alle dipendenze di V... G... s.r.l.s., per il periodo dal 25 aprile 2018 al 18 ottobre 2020 con le modalità e con gli orari di lavoro di cui alla narrativa del ricorso, svolgendo sempre un orario di lavoro di almeno 138 ore settimanali, di cui veniva retribuita solo per 38 ore settimanali, e, per l'effetto di condannare V... G... s.r.l.s., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore della ricorrente, a titolo di differenze retributive, ai sensi degli artt. 2099 c.c. 36 Cost., la somma complessiva di € 99.807,71, comprensiva di maggiorazione per lavoro straordinario, ratei di 13<sup>a</sup> mensilità, festività, indennità sostitutiva delle ferie e dei permessi non goduti e T.F.R., o quella che riterrà di giustizia in corso di causa, con interessi e rivalutazione come per legge;

- di dichiarare la nullità, l'illegittimità e l'inefficacia dei provvedimenti disciplinari presumibilmente irrogati e non comunicati, di cui al capo 15 del presente ricorso, emettendo ogni conseguente statuizione, o, in caso di mero mancato versamento, di dichiarare tenuta e di condannare V... G... s.r.l.s., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento e rimborso in favore della ricorrente delle somme così illegittimamente trattenute, complessivamente ammontanti ad almeno € 760,00;

- di accertare e dichiarare l'invalidità, illegittimità, contrarietà alle norme di legge e comunque l'inefficacia del licenziamento disposto dalla V... G... s.r.l.s. nei confronti della Signora L... Z..., considerando la insussistenza dei fatti materiali contestati alla lavoratrice e/o che tale licenziamento è da intendersi come ritorsivo e/o, comunque, determinato da motivo illecito determinante;

- dichiarare tenuta e condannare la V... G... s.r.l.s., in persona del legale rappresentante pro tempore, alla reintegrazione della Signora L... Z... nel posto di lavoro;

- dichiarare tenuta e condannare la V... G... s.r.l.s., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore della Signora L... Z... della corrispondente indennità risarcitoria commisurata alla retribuzione media mensile



(€ 1.272,14 lordi), corrispondente al periodo dal giorno del cominato licenziamento (19.11.2020) a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto eventualmente percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di attività lavorative, con conseguente versamento per il medesimo periodo anche dei relativi contributi previdenziali ed assistenziali.

In via subordinata, nella denegata ipotesi di mancato riconoscimento del diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro della ricorrente

- di **accertare e dichiarare** l'invalidità, illegittimità, contrarietà alle norme di legge e comunque l'inefficacia del licenziamento disposto dalla V. G. s.r.l.s. nei confronti della Signora L. Z., considerando la insussistenza dei fatti materiali contestati alla lavoratrice e/o che tale licenziamento è da intendersi come ritorsivo e/o, comunque, determinato da motivo illecito determinante;

- **dichiarare tenuta e condannare** la V. G. s.r.l.s., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore della Signora L. Z. della relativa indennità sostitutiva ex lege prevista, commisurata alla retribuzione media mensile (€ 1.272,14 lordi) e considerando l'anzianità di assunzione sin dal 25 aprile 2018".

In via subordinata, nella denegata ipotesi di mancato riconoscimento del diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro della ricorrente

- di **accertare e dichiarare** l'invalidità, illegittimità, contrarietà alle norme di legge e comunque l'inefficacia del licenziamento disposto dalla V. G. s.r.l.s. nei confronti della Signora S. R., considerando la insussistenza dei fatti materiali contestati alla lavoratrice e/o che tale licenziamento è da intendersi come ritorsivo e/o, comunque, determinato da motivo illecito determinante;

- **dichiarare tenuta e condannare** la V. G. s.r.l.s., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore della Signora S. R. della relativa indennità sostitutiva ex lege prevista, commisurata alla retribuzione media mensile (€ 1.272,14 lordi) e considerando l'anzianità di assunzione sin dal 25 aprile

2018”.

V. G. S.R.L.S. resisteva al ricorso.

La causa era istruita con prove orali e C.T.U. contabile.

La causa proposta dalla ricorrente ha essenzialmente un duplice oggetto (oltre ad una questione marginale in tema di una trattenuta e all'impugnazione di un provvedimento conservativo).

Uno rappresentato dalla richiesta di differenze retributive fondate su un orario reale di lavoro allegato come superiore rispetto a quello registrato.

Uno rappresentato dall'impugnativa del licenziamento per giusta causa comminato alla lavoratrice.

La ricorrente veniva assunta dalla resistente con contratto del 25 aprile 2018 (ma già operando presso quest'ultima in forza di precedente somministrazione), con la qualifica di operaio, livello op. 3L, le mansioni di operatore socio sanitario, con rapporto di lavoro a tempo pieno di 38 ore settimanali, con paga base (retr. lorda) di € 1.272,14, con applicazione del CCNL Istituzioni socio assistenziali ANASTE, con sede di lavoro iniziale in Ravenna, Via Rasponi presso una delle strutture gestite dal predetto datore per l'assistenza residenziale per anziani e disabili, con contratto a tempo indeterminato.

La resistente gestiva 4 strutture residenziali per anziani e disabili.

La ricorrente, dopo avere iniziato in via Rasponi, ha lavorato presso la struttura in via Trento, nella quale aveva stabilito la propria residenza e dove dimorava effettivamente; successivamente veniva trasferita presso la struttura di via Fiume Montone abbandonato, che diveniva la sua residenza e dimora.

Sostiene la ricorrente che, ad onta dell'ordinario orario di lavoro, aveva turni *“di lavoro di 138 ore settimanali, la ricorrente è sempre stata retribuita solo per 38 ore settimanali, cosa che ha originato un monte ore di differenze retributive in favore della ricorrente superiore alle 12.000 ore non pagate, per un ammontare complessivo (inclusivo dei relativi accessori) pari ad € 99.807,71 (doc. n. 7)”*.

Va dato atto che in corso di causa è stata acquisita, presso i locali della resistente, una



contabilità oraria parallela, oggetto di sequestro ad opera delle forze dell'ordine nell'ambito di una indagine sulla struttura de qua.

Evidentemente, è a tale contabilità che ci si deve riferire circa la reale entità lavorata dalla ricorrente, non essendo l'esistenza di tale contabilità stata giustificata, né apparendo giustificabile (un desiderata ? uno scherzo ? una simulazione ?) in alcun modo logico e plausibile.

La contabilità in questione dà atto dello svolgimento di turni o al mattino o al pomeriggio o interi (con conseguente fallimento su tutta la linea del tentativo, da parte di testi indotti dalla resistente ed attuali dipendenti della stessa, di circoscrivere la turnistica della ricorrente, escludendo turni interi, ossia di 12 ore: teste I. G. M.: "lei faceva mattina o pomeriggio"; teste MINOPOLI: "A.D.R.: che turni facevano la R. e la Z. ? facevano 36 ore a settimana; erano 6 ore o di mattina o di pomeriggio su 6 giorni, così per tutte ; giorni interi non ne facevamo mai).

Ciascun mezzo turno era rappresentato da 6 ore di lavoro e un turno intero da 12 ore di lavoro (e, dunque, dalle 7 si arrivava alle 13 e dalle 13 alle 19; dalle 7 alle 19 era il turno intero; poi c'era la permanenza "serale/notturna" della ricorrente dalle 19 alle 7 del giorno dopo).

Si prenda ad esempio il turno della settimana 1/6/2020 – 7/6/2020.

In tale settimana la ricorrente lavorava il lunedì (pomeriggio), il martedì (mattina), il mercoledì (pomeriggio), il giovedì (intero), il venerdì (mattina) il sabato (pomeriggio) e la domenica (intero).

Si tratta di 9 turni da 6 ore ciascuno, per totali 54 ore di lavoro "diurno" (più oltre si vedrà che a tale orario andrà aggiunto un ulteriore orario relativo alla fascia serale) settimanale.

Idem per la settimana dal 3 al 9 febbraio del 2020.

Idem per la settimana dal 22 al 28 giugno del 2020.

Idem per la settimana dal 25 al 31 maggio del 2020.

Idem per tutte le altre settimane riportate in tali prospetti, eccettuata una settimana in cui vi era un giorno libero intero, al posto di una mezza giornata di turno (27.1.2020-2.2.2020).

Per i periodi non coperti dalla contabilità sequestrata, si è data indicazione al C.T.U. di considerare un orario simile a quello di cui sopra, eccezion fatta per una mezza giornata in più di riposo (e, dunque, 48 ore “diurne”) lavorate (teste N. [REDACTED]: “all’inizio facevo ... un giorni intero libero e una mezza giornata”), dovendosi comunque escludere che sia mai stato rispettato l’orario formale e contrattuale.

Come detto, la contabilità parallela redatta dallo stesso datore di lavoro, essenzialmente confermata dalla teste N. [REDACTED] (ex dipendente), vale a dimostrare perfettamente l’orario realmente svolto, permettendo di superare le inveridiche testimonianze sul punto delle fedelissime dipendenti di V. [REDACTED] G. [REDACTED].

Vi è a questo punto la questione delle notti.

La ricorrente aveva la residenza anagrafica ed effettiva presso la residenza assistenziale in cui lavorava.

La stessa era anche obbligata ad ivi pernottare, non potendo gli anziani alloggiati presso la struttura (tra i quali, per stessa ammissione di V. [REDACTED] G. [REDACTED] vi erano anche persone non autosufficienti, seppure in misura non grave) restare privi di assistenza durante la notte.

Si trattava di una vera e propria obbligazione: la ricorrente, giunte le 7 di sera e sino alle 7 del mattino seguente, per 7 giorni su sette, per circa 2 anni e mezzo consecutivi, non poté uscire dalla struttura, che coincideva con il proprio domicilio.

La resistente scrive in memoria difensiva che “V. [REDACTED] G. [REDACTED] Srls è una casa di riposo per anziani (non una Rsa) 1, la cui funzione e regolamentazione è soggetta al rispetto della “Direttiva regionale per l’autorizzazione al funzionamento delle strutture residenziali e semiresidenziali per minori, portatori di handicap, anziani e malati di AIDS”, in attuazione della L.R. 12 ottobre 1998, n. 34 nonché al “Regolamento per il funzionamento e la vigilanza nelle strutture residenziali per anziani di cui all’art. 9





della dgr 564/2000 e ss.mm.ii. Denominate "casa famiglia", "appartamento protetto per anziani" e "gruppo appartamento per anziani", approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 114221/91 del 4 giugno 2019.

*In quanto tale trattasi di una struttura socio – assistenziale a carattere residenziale destinata ad anziani, autosufficienti e non autosufficienti di grado lieve, che fornisce ospitalità ed assistenza, allo scopo di offrire ai propri ospiti occasioni di vita comunitaria in ambiente sereno e protetto atteso che, in ragione dell'età degli ospiti, trattasi di soggetti fragili".*

È dunque previsto già a livello di normativa, che vi sia un presidio/assistenza notturno ai soggetti ospitati in tali residenze (così la direttiva regionale citata e prodotta dalla difesa resistente che parla di "assistenza tutelare diurna e notturna" quali requisiti organizzativi per le case di riposo; così il regolamento Comunale per le case famiglia per anziani, che si riferisce a strutture ospitanti soggetti "in condizioni di autosufficienza o di lieve non autosufficienza" e che prevede, tra i requisiti strutturali, "p) avere una "postazione" di riposo per l'operatore che garantisce il presidio nelle ore notturne", posto che "E' garantito un presidio sulle 24 ore"; Teste T. [REDACTED]: "A.D.R.: lei quando mi diceva prima che si era informata sulle condizioni degli ospiti, ha per caso richiesto o le è stato detto che ci sarebbe stata assistenza e sorveglianza 24 ore al giorno ? presumo di sì, in tutte le strutture c'è questa assistenza 24 ore al giorno...").

Il che è ovviamente emerso anche dalla complessa istruttoria orale svolta, complessa a causa della reticenza ed anzi a tratti della vera e propria falsità delle dichiarazioni provenienti dal personale ancora impiegato presso V. [REDACTED] G. [REDACTED], che ha cercato in tutti i modi di giustificare l'obbligo di presenza serale e notturna in struttura della ricorrente come una sorta di libera scelta della lavoratrice e non già come un obbligo che si ricollegava all'obbligo amministrativo (e anche evidentemente civilistico a tutela degli anziani) di assicurare il presidio H24 in struttura.

Così la teste M. [REDACTED]: "... A.D.R. avv. C. [REDACTED]: quindi non è andata via ? no, come potevo lasciarli da soli i nonnini...; A.D.R.: secondo lei potevano andare al



*cinema o a farsi una passeggiata, verso le 10 di sera magari ? sì; A.D.R.: lei però prima, sopra, ha detto che non si potevano lasciare i nonnini da soli, quindi quale delle due cose è vere ? io penso che è una coscienza, io l'ho fatto così perché l'ho sentito così”.*

Così la teste M[REDACTED]: *“A.D.R.: nessuno era obbligato a dormire lì ? negli ultimi periodi sì, ma non era per lavorare; le lavoratrici erano ospiti nella casa; A.D.R.: potevano dormire fuori quini ? Sì; ... A.D.R.: attualmente chi dorme lì le notti ? dorme sempre qualcuna ma perché sono ospiti ; A.D.R.: chi sono queste persone che dormono lì ? C[REDACTED], le altre non ricordo; A.D.R.: in ogni struttura c'è qualcuno che dorme lì ? sì, ma solo perché sono ospiti”.*

L'apice di illogicità lo si raggiunge poi con la teste A[REDACTED], che ha una casa di proprietà nella quale risiede ma che a turno va a dormire nella struttura, (secondo la stessa) non per lavorare: *“A.D.R.: quindi mi vuole dire che nonostante lei ha una casa di proprietà dove vive da 6 anni va a dormire presso la struttura di villa gaia senza lavorare , perché le piace ? sì; la notte si fa per dormire e non per lavorare, mettiamo il pigiama e basta”* (peraltro secondo la stessa: *“A.D.R.: gli ospiti sono autosufficienti ? tutti”*, mentre è già la stessa difesa resistente a dare atto che alcuni di essi hanno una non autosufficienza *“di grado lieve”*).

Che vi fosse l'obbligo di permanenza in struttura dalle 19 alle 7 del giorno dopo lo conferma, peraltro, lo stesso datore di lavoro, quando – con la contestazione e contestuale sanzione del rimprovero scritto del 18.9 non si sa di quale anno, verosimilmente il 2019 e ricevuta a mano (doc. 1 resistente) – mette nero su bianco la rimostranza nei confronti della lavoratrice, rea di essersi assentata dalla struttura il 17.9.2019 alle ore 20.30, avendo cura di precisare che *“lei non è stata trovata sul luogo di lavoro, si è allontanata presso altra struttura lasciando incustodite e senza la dovuta sorveglianza sempre le ns ospiti che necessitano invece di controlli e sorveglianza continua”.*

Peraltro, a conferma della grave situazione di vincolo imposto alla lavoratrice, la stessa



parte resistente, in questa sede, nella formulazione del capitolo di prova dedicato all'episodio, descrive tale allontanamento non già dalla struttura nel suo complesso, bensì solamente dai locali interni, essendo la ricorrente rimasta nel giardino del complesso (*"intrattenersi in chiacchiere e fumare in giardino, lasciando sole le ospiti che avrebbe dovuto assistere"*: cap. 4 della memoria difensiva, confermato dalla teste A. [redacted] in questi termini *"cap. 4) è vero, anche la sporcizia lasciava dietro di lei; non ero presente all'episodio, me l'hanno detto altri colleghi"*).

Ogni ulteriore parola, risulta, a questo punto superflua e le testimonianze vanno segnalate alla Procura ravennate per falsa testimonianza.

La teste N. [redacted], ex dipendente della resistente, ha invece fornito una testimonianza disinteressata (la stessa ha concluso una transazione con la resistente su propri crediti di lavoro, ricevendone 300,00 euro – dicasi trecento/00 – a fronte di un vissuto lavorativo analogo a quello della ricorrente) e, dunque, con elementi sia a favore che contro la ricorrente.

Ha infatti dato atto dell'obbligo di permanenza in struttura in presenza del turno "serale/notturno", che spetta al lavoratore che dimora presso la struttura (presso ciascuna delle strutture gestite dalla ricorrente ve ne era uno): *"A.D.R. la notte dormiva sempre dentro ? sì; A.D.R. in via Trento 22 c'era solo lei a dormire la notte ? sì; ... A.D.R.: che dovevate stare lì di notte chi ve lo ha detto ? la padrona, visto che avevamo vitto e alloggio; vi ha detto che dovevate stare lì la notte per dare un'occhiata agli anziani ; A.D.R. lei la sera andava a farsi un giro, andare al cinema ? no, perché dovevo stare lì con gli anziani; lì avevo anche la residenza"*).

Ha tuttavia allo stesso tempo escluso che di notte si lavorasse: *"A.D.R.: cosa faceva lei di notte ? quando sono tutti a letto andavo a letto anche io; poi dipendeva, essendo anziani qualcuno si svegliava e faceva casino, un'altra si alzava e poi andava in bagno e poi è caduta; quando poi si svegliavano dovevamo darle assistenza; pannolini non ne cambiavamo di notte; una ogni tanto chiamava di notte che aveva fatto la pipì e cacca nel pannolone e chiedeva di essere cambiata; A.D.R.: lei la notte senza svegliarsi la"*



*faceva ? no, mi svegliavo per il rumore che facevano gli anziani ; però non tutte le notti li dovevo accudire; A.D.R.: c'è mai stata una emergenza medica di notte ? no”.*

Il turno “serale/notturno”, comunque, dal punto di vista orario andava dalle 20 alle 7 del giorno successivo (teste N. [REDACTED]: “due giorni a settimana facevamo 24 ore, dalle 7 di mattina alle 7 del giorno dopo, poi o staccavo se mattina ero libero, oppure facevo anche la mattina al lavoro e staccavo il pomeriggio; il turno del pomeriggio iniziava alle 13”).

Analoga alla testimonianza della N. [REDACTED] vi è poi quella della R. [REDACTED] (che ha un contenzioso analogo al presente, istruito e deciso parallelamente allo stesso) e secondo la quale “A.D.R.: di notte dormivate ? avevamo un letto e dormivamo; però gli ospiti si svegliavano e in quel caso dovevamo dare assistenza; A.D.R. cambiare pannolini lo facevate di notte ? su chiamata noi cambiavamo i pannolini o portavamo in bagno chi lo chiedeva; quando si svegliavano dovevamo essere presenti; A.D.R.: si ricorda di episodi di emergenze notturne con ospiti che stavano male ? no”, confermandosi pertanto che la notte era destinata al riposo, salvo casi di richieste di assistenza, tuttavia non specificamente allegati ed indicati, dal che risultando impossibile stabilire in quali specifiche notti vi sia stato svolgimento di attività lavorativa.

A questo punto, venendo in rilievo una rilevante pista probatoria, si è proceduto ad istruire l'aspetto relativo al grado di autosufficienza dei soggetti ospitati presso la struttura, essendo evidente che maggiore fosse stato il grado di non autosufficienza degli ospiti della struttura, maggiore sarebbe stato il carico potenzialmente lavorativo del turnista notturno.

Si sono così acquisiti dal COMUNE DI RAVENNA i documenti relativi alle valutazioni di autosufficienza degli ospiti delle strutture gestite da V. [REDACTED] G. [REDACTED].

Va premesso al riguardo che il regolamento comunale prevedeva, quale requisito per gli ospiti, che gli stessi fossero in possesso di un “punteggio B.I.N.A.H (Breve Indice di Non Autosufficienza per Non Istituzionalizzati -D.R. 1177/87) non superiore a punti 450”.



L'elenco fornito dal COMUNE permette di accertare l'esistenza di numerosi soggetti transitati presso le strutture di via Rasponi, via Trento e via Fiume Montone abbandonato (alle quali era addetta la ricorrente).

Complessivamente in via Rasponi transitarono in quegli anni 12 ospiti e per 11 di essi si dispone della valutazione complessiva BINAH.

Orbene, tutti sono al di sotto dei 450 (ancorché 6 di essi abbiano almeno o più di 400)

Da via Fiume montone abbandonato passarono 14 ospiti e solo per 6 si dispone del BINAH: nessuno supera il 450, ma 3 sono pari o più di 390.

Analogamente per le due sedi di via Trento (nella documentazione comunale si fa riferimento ai civici 22 e 28, mentre la ricorrente lavorò al civico 25, cessata a fine 2019 ma della quale non si dispongono i dati dei pazienti), dove complessivamente solo 1 ospite superava i 450.

Tra l'altro questi indici sono strutturati sulla base di una serie di abilità che coprono tutte le evenienze socio-assistenziali dell'anziano e, dunque, non è dato sapere sulla base del solo indice complessivo, se le mancanze riferibili al singolo riguardino aspetti che rendono necessaria un'assistenza attiva notturna da parte del badante.

I dati quindi salienti sono rappresentati dall'essere gli indici BINAH disponibili quasi tutti al di sotto della soglia prevista dal regolamento comunale e dall'aver escluso la teste più disinteressata e attendibile lo svolgimento attivo e costante di lavoro notturno.

In conclusione, sulla base degli elementi di fatto, va escluso che durante la notte (dal momento del coricamento degli ospiti sino a quello della sveglia) la ricorrente prestasse attività lavorativa in senso stretto.

Il non svolgimento di un'attività lavorativa in senso stretto, tuttavia, non è di per sé indice – in presenza di obblighi di reperibilità o di prontezza – del fatto che il periodo in questione non debba essere qualificato come di lavoro.

Questi i fatti, va ora svolta una argomentazione in diritto (relativamente alla normativa europea in materia, con particolare riguardo alla direttiva 2003/88, il cui art. 2 definisce "*orario di lavoro: 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, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali” e “periodo di riposo : qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro”.*

Posto che – in base al diritto dell'U.E. – non esiste un *tertium genus* diverso da lavoro o da riposo, va verificato se l'obbligo (dopo un turno di 6 ore al mattino o al pomeriggio o dopo un turno di 12 ore lungo tutto l'arco della giornata) di permanenza presso la struttura abitativa per anziani autosufficienti o debolmente non autosufficienti in orario dalle 19 alle 7 del giorno successivo, obbligo giornaliero e sine die (nello specifico durato quanto il rapporto di lavoro, ossia circa 2 anni e mezzo), rappresenti orario di lavoro, dovendo considerarsi che presso la struttura stessa il lavoratore aveva anche la sua dimora.

In prima approssimazione il periodo svolto dalla ricorrente dalle 19 alle 7 del giorno dopo appare qualificabile come guardia o attesa (ancorché, come si dirà più oltre, le prime due ore possono in realtà qualificarsi come lavorative in senso stretto), ossia un periodo di non svolgimento di attività caratteristica, ma di semplice custodia degli (e vigilanza sugli) anziani, che pure in tale periodo in larga parte dormivano.

Va evidenziato che le sentenze della CGUE in tema di periodi di guardia/prontezza (e che, in presenza di determinate condizioni che si potrebbero definire di “eterodirezione”, vanno considerati orario di lavoro, ancorché il lavoratore nulla in concreto abbia a svolgerci: per tutte si vedano le due sentenze gemelle CGUE 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija e Stadt Offenbach am Main, secondo la quale ultima “*rientra nella nozione di «orario di lavoro», ai sensi della direttiva 2003/88, l'integralità dei periodi di guardia, compresi quelli di pronto intervento in regime di reperibilità, nel corso dei quali i vincoli imposti al lavoratore sono tali da incidere oggettivamente e in maniera molto significativa sulla facoltà, per quest'ultimo, di gestire liberamente, durante suddetti periodi, il tempo in cui non è richiesta la sua attività professionale e di dedicare tale tempo ai propri interessi.* 39 Per converso, quando i vincoli imposti al lavoratore nel corso di un periodo di guardia determinato non raggiungono un tale grado di intensità e



*gli consentono di gestire il suo tempo e di dedicarsi ai propri interessi senza grossi vincoli, soltanto il tempo connesso alla prestazione di lavoro che, eventualmente, sia effettivamente realizzata durante un periodo del genere costituisce «orario di lavoro», ai fini dell'applicazione della direttiva 2003/88 [sentenza in data odierna, Radiotelevizija Slovenija (Servizio di pronto intervento in regime di reperibilità in un luogo isolato), C-344/19, punto 38 e giurisprudenza ivi citata]”), fanno riferimento a situazioni che si verificano su di un luogo di lavoro che non coincide di regola con il domicilio del lavoratore (“Inoltre, se il luogo di lavoro ingloba o coincide con il domicilio del lavoratore, il semplice fatto che, nel corso di un determinato periodo di guardia o prontezza, costui sia tenuto a restare sul suo luogo di lavoro al fine di potere, in caso di necessità, essere disponibile per il suo datore di lavoro non è sufficiente per qualificare tale periodo come «orario di lavoro», ai sensi della direttiva 2003/88. Infatti, in tal caso, il divieto imposto al lavoratore di lasciare il suo luogo di lavoro non implica necessariamente che egli debba restare lontano dal suo ambiente familiare e sociale. Inoltre, un siffatto divieto è, di per sé stesso, meno suscettibile di ostacolare la facoltà di detto lavoratore di gestire liberamente, nel corso di questo periodo, il tempo durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti (v., a questo proposito, sentenza del 9 settembre 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punto 65)”: CGUE 9.3.2021, cit.).*

Infatti, vi è una maggiore indulgenza, laddove il luogo di lavoro coincida con il domicilio del lavoratore, a qualificare i “periodi determinati” di reperibilità presso tale domicilio, come periodi di riposo (posto che presso il proprio domicilio il ricorrente gode indubbiamente di una discreta libertà circa l'occupazione del suo tempo e la sua vicinanza agli affetti è – di regola – elevata).

Nel caso di specie, tuttavia, la lavoratrice non era tanto tenuta a dare una generica reperibilità in un “periodo determinato” presso il proprio luogo di lavoro/domicilio, ma era obbligata alla permanenza fisica presso tale luogo, per una fascia oraria, che riguardava sia un periodo tardo pomeridiano, che un periodo serale che, ancora, un

periodo notturno e questo per 7 giorni su 7 e questo è durato per circa due anni e mezzo consecutivi (essendo stato interrotto solo dal licenziamento).

Si esula, dunque, dalle ipotesi secondo le quali la CGUE ritiene che un “determinato periodo” di prontezza da svolgere presso il proprio domicilio che coincide con il luogo di lavoro, non dia luogo ad un periodo qualificabile come orario di lavoro (e non a caso la CGUE, sempre sentenza Stadt Offenbach, nel ricordare che sono le circostanze del caso concreto, ossia il fatto, che “fanno” il diritto, precisa che “49 *Risulta, in particolare, pertinente, nell’ambito dei vincoli in cui si inserisce detto termine di reazione, l’obbligo per il lavoratore di restare presso il proprio domicilio, senza potersi spostare liberamente, in attesa del richiamo del proprio datore di lavoro...*”).

In definitiva, i vincoli di permanenza sul luogo di lavoro/domicilio imposti alla lavoratrice al fine di supervisionare gli anziani e nel caso intervenire, in quanto assolutamente stringenti e ineludibili, in quanto afferenti – all’esito di una giornata di regola di lavoro o di 6 ore o di 12 ore, nel quale ultimo caso si verificava una permanenza obbligata in struttura per 24 ore consecutive – ad un intervallo temporale elevatissimo (12 ore consecutive) e con ineludibile frequenza quotidiana (7 giorni su 7), sine die ed in concreto per un lasso di tempo complessivo enorme (2 anni e mezzo circa), risulta astrattamente idoneo ad integrare pienamente orario di lavoro.

Devono tuttavia distinguersi, proprio al fine di assicurare la massima fedeltà ed aderenza del diritto alle circostanze di fatto del caso concreto, nell’ambito delle 12 ore in questione, due diverse fasce orarie, due periodi: quello tardo pomeridiano/serale/inizio notturno (dalle 19 alle 23) e quello notturno in senso stretto (23-7).

Ora, in relazione alla notte in senso stretto l’obbligo di permanenza presso il domicilio della lavoratrice si sovrappone essenzialmente ad un periodo di fisiologico riposo (posto che la lavoratrice in orario notturno di regola – ed anche nel caso di specie, non essendo stato dimostrato il contrario – dorme) e, dunque, nonostante la lavoratrice fosse contrattualmente obbligata a rimanere presso la struttura nella quale la stessa aveva il domicilio, tale orario non può essere considerato orario di lavoro, posta soprattutto la





circostanza che, come visto, si è esclusa una sua attività lavorativa effettiva e ripetuta (altro aspetto valorizzabile giustamente secondo la CGUE) durante la notte (mentre eventuali eccezionali episodi di notti lavorate avrebbero dovuto essere oggetto di apposita specifica allegazione, conducendo semmai ed in presenza dei relativi presupposti, ad una responsabilità datoriale di tipo risarcitorio per mancata corretta fruizione del riposo giornaliero o anche al risarcimento del danno non patrimoniale di tipo psichico, ove si fosse andata sviluppando una vera e propria patologia in conseguenza di continui disturbi del sonno causati dagli anziani e di una sistemazione alloggiativa non idonea a garantire il riposo del lavoratore).

Al contrario, in relazione alla fascia tardo pomeridiana/serale/inizio notte (19-23), fascia durante la quale usualmente ogni persona libera è pienamente attiva, l'obbligo quotidiano e *sine die* di permanenza presso il proprio posto di lavoro, che coincide anche con il domicilio, rappresenta una rilevante limitazione alle libertà personali e alle facoltà di gestione del tempo libero del lavoratore, il quale – non potendo uscire dalla struttura – non può svolgere attività di svago, ricreazione, socialità invero molto semplici, anzi elementari, che vanno dalla passeggiata, all'attività di esercizio fisico all'aperto o in palestra, alla pratica di uno sport, al vedere un amico al di fuori della casa di riposo, al mangiare fuori, all'andare al cinema o a ballare, a fare un corso, a fare compere nei negozi, etc..

È dunque indubbio che avere imposto al lavoratore, 7 giorni su 7 e per circa 2 anni e mezzo continuativi, nella fascia oraria che va dalle 19 alle 23, l'obbligo di restare nella struttura che anche coincide con il domicilio, rappresenta una eterorganizzazione del tempo del lavoratore di portata tale da incidere pesantemente sulle sue facoltà e sulle sue libertà, dovendo pertanto qualificarsi come tempo di lavoro.

Il fatto che il lavoratore ivi risiedesse risulta dunque recessivo.

D'altra parte, laddove ve ne fosse bisogno, si osserva che ai fini dell'obbligo risarcitorio da illegittima carcerazione preventiva, anche il periodo passato agli arresti domiciliari rileva quale periodo di privazione della libertà personale (seppure con minore afflittività

rispetto alla carcerazione penitenziaria).

Stare in casa sarà anche bello, ma questo solo laddove l'individuo voglia restarci di sua sponte; se vi viene obbligato (per periodi significativi e ripetuti tendenzialmente all'infinito, salvo recesso dal rapporto) non è più tanto bello ed è anzi una limitazione relevantissima (tanto che lo Stato risarcisce chi la ha subita a causa di un ingiusto provvedimento custodiale) della libertà personale.

Inoltre, considerato che l'orario in questione iniziava molto presto (ore 19), vi era sicuramente una fascia temporale di almeno un paio d'ore nella quale, secondo l'*id quod plerumque accidit*, gli anziani ospiti erano ancora attivi e con ottima probabilità necessitanti anche attenzioni dirette (attesa la parziale non autosufficienza di alcuni di essi) e, dunque, questo periodo vieppiù deve essere considerato orario di lavoro.

Tale ultimo periodo, quindi, appare maggiormente qualificabile come di lavoro in senso stretto, piuttosto che di mera reperibilità.

Pertanto, può quantificarsi una fascia oraria di 4 ore, che va dalle 19 alle 23, nella quale il lavoratore ragionevolmente non era ancora coricato ed era potenzialmente attivo, ma era ciononostante obbligato a restare presso la struttura di domicilio, tutti i giorni e *sine die*.

E questo, ovviamente, per ogni giornata nella quale tale obbligo di permanenza risultava sussistente e, dunque, nel caso di specie, per ogni giornata di vigenza del rapporto contrattuale tra le parti.

Ciò posto, si è spiegato un apposito quesito al C.T.U. (applicazione dei turni di cui alla contabilità parallela laddove sussistenti; applicazione per il resto di 48 ore settimanali diurne, oltre a 4 ore giornaliere per la fascia 19-23), il quale ha determinato differenze retributive per € 47.643,07, oltre a differenze di F.T.R. in € 3.272,77.

Decorrono inoltre interessi legali sulla somma via via annualmente rivalutata con decorrenza mediana (indicata a fini equitativi) nel 1.8.2019 e sino al saldo effettivo per quanto riguarda le retribuzioni periodiche; dalla data del licenziamento per quanto riguarda il T.F.R...



Deve ora passarsi all'esame della seconda questione, quella relativa al licenziamento.

Al riguardo la cronologia degli eventi è la seguente.

Come già anticipato, il 18.9 probabilmente del 2019 la ricorrente subiva un richiamo scritto contestuale alla contestazione.

Il 20.10.2020 la ricorrente, a mezzo difensore, formulava alcune rivendicazioni, sia in ordine al pagamento della retribuzione arretrata e non corrisposta (per l'orario di lavoro realmente svolto), sia in ordine al ripristino dell'orario contrattuale.

All'epoca la ricorrente era in malattia (dal 19.10.2020).

Seguiva quindi una contestazione del 28.10.2020, arrivata alla lavoratrice il 3.11.2020 avente il seguente tenore: *"durante la sua assenza per malattia gli ospiti della struttura a cui lei era assegnata hanno confidato agli operatori circa suoi comportamenti non amorevoli e contrari alle nostre indicazioni ed ossia:*

- *Ha preteso di dare il permesso a chi voleva e doveva alzarsi;*
- *Ha sempre vietato immotivatamente il riposo agli anziani nelle ore pomeridiane;*
- *Non ha permesso il cambio degli abiti adducendo che doveva avvenire solo una volta a settimana;*
- *Si è rivolta verso gli ospiti con urla e stratonamenti;*
- *Il giorno 20 settembre 2020 a seguito di una richiesta di un ospite ha buttato in aria il telecomando della TV che poi è caduto a terra".*

Con recidiva relativamente al richiamo scritto del 18.9.2019.

Deve *in primis* procedersi all'esame dei fatti posti a fondamento del licenziamento per valutarne o meno l'esistenza.

Circa gli stessi non vi è alcuna prova ad eccezione del *de relato* di una delle ex colleghe della ricorrente e fedelissima dipendente di V. G., A. la quale ha così confermato il capitolato sul punto rilevante di parte datoriale:

*"5) nel mese di ottobre i collaboratori ricevevano lamentele da parte di per i modi scontroso ed aggressivi della Z.*

risposta: *cap. 5) è vero, i nonnini tremavano quando sentivano la sua presenza;*

6) la Zaccheroni impartiva ordini agli ospiti a lei affidati imponendo di non riposare il pomeriggio;

risposta: cap. 6) è vero, lei stava occupata coi nonnini invece che lavorare; stava sempre con il telefono e la sigaretta in bocca; non li faceva riposare per fare finta di stare con loro quando arrivava la direttrice;

7) la Zaccheroni impartiva ordini agli ospiti a lei affidati imponendo di cambiarsi una volta a settimana;

risposta: cap. 7) è vero; lei non raccoglieva mai i suoi panni, né quelli degli ospiti; li dovevamo lavare noi al posto suo;

8) in data 20.09.2020, a seguito di una richiesta di un ospite buttava per aria il telecomando della TV, facendolo cadere a terra.

risposta: cap. 8) è vero; l'ho sentito dire dalle mie colleghe”.

La ritenuta completa inattendibilità della A██████████ – che ha dichiarato in questa sede di andare a lavorare la notte nella struttura per il purissimo piacere di ivi dormire (pur avendo una casa di proprietà) – risulta invero confermata dall'assurdità delle risposte date alle domande che le erano state rivolte.

La storia imbastita dal datore di lavoro, infatti, vorrebbe gli ospiti della struttura confidarsi con non meglio altre precisate badanti, nel momento in cui la ricorrente si assentava andando in malattia.

Non si capisce allora perché la A██████████ dica che “i nonnini tremavano quando sentivano la sua presenza” (riferito alla ricorrente), posto che se così davvero fosse stato, tali confidenze avrebbero preceduto l'assenza per malattia della Z██████████ invece che seguirla.

E se veramente i nonnini avessero tremato alla presenza della ricorrente, la circostanza sarebbe stata certamente appresa dal datore di lavoro, pur presente nella struttura per stessa conferma della A██████████

Del tutto inverosimile e assurda si rivela poi la risposta al capitolo 6, essendo evidente che chi non ha voglia di lavorare, qualità negativa che la A██████████ attribuisce alla



ricorrente (pur lavorando quest'ultima per una ottantina di ore la settimana), certamente approfitterebbe del riposino pomeridiano degli anziani badati per riposarsi (e fumare e usare il telefono) e non dovrebbe certamente fare finta di intrattenersi con loro per fare vedere quanto è brava alla titolare (probabilmente già sufficiente appagata dall'altra, questa certamente esistente, qualità della lavoratrice, ossia il farsi sfruttare); non senza evidenziare anche se fosse vero, stare la ricorrente "*occupata coi nonnini invece che lavorare*" è una assurdità logica, posto che il lavoro della ricorrente era proprio, tra l'altro, quello di fare compagnia a questi soggetti (e certamente non esiste agli atti, né prima né dopo la rivendicazione retributiva della Z. [redacted], alcuna contestazione disciplinare a carico di quest'ultima, per non avere atteso le proprie mansioni materiali di "custode", oltre che degli anziani, della struttura).

Questo evidentemente permette di archiviare anche il capitolo n. 8 e la risposta data allo stesso.

Dunque, l'inattendibilità della teste (peraltro l'unica che ha riferito su tali circostanze) è schiacciante.

Le contestazioni si rivelano inoltre del tutto generiche (manca qualunque riferimento temporale o soggettivo).

La sanzione del rimprovero scritto del (presumibilmente) 2019 è peraltro affetta da invalidità, posto che contestazione e sanzione sono contestuali, in violazione del CCNL, che ammette la contestualità solo per il biasimo orale: dunque vi è palese violazione della procedura disciplinare.

Risulta pertanto apprezzabile in maniera nitida l'intento ritorsivo della contestazione e del licenziamento, posto che con la lettera di alcuni giorni precedente del difensore della lavoratrice, il giochino (nel senso dello sfruttamento lavorativo della Z. [redacted]) si era definitivamente rotto.

Nel caso di specie deve applicarsi per ragione di tempo il D.Lgs. n. 23/2015.

Orbene, si ritiene che il motivo ritorsivo, anche sotto il vigore del decreto 23, incontri la sanzione della nullità.

Ai sensi dell'art. 2, infatti, viene previsto il rimedio reintegratorio nel caso in cui *“Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento ... perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge”*.

E tra i casi di nullità espressamente previsti dalla legge vi è proprio quello di cui all'art. 1345 c.c., in base al quale *“Il contratto è illecito quando le parti si sono determinate a concluderlo esclusivamente per un motivo illecito comune ad entrambe”*.

Posto che tale disciplina è applicabile anche agli atti unilaterali a contenuto patrimoniale in forza del richiamo di cui all'art. 1324 c.c. (*“Salvo diverse disposizioni di legge, le norme che regolano i contratti si osservano, in quanto compatibili, per gli atti unilaterali tra vivi aventi contenuto patrimoniale”*), ne consegue che anche il licenziamento – proprio quale atto unilaterale a contenuto patrimoniale – sottostà alla regola per la quale lo stesso, laddove giustificato (dal solo datore di lavoro, trattandosi appunto di atto unilaterale) da motivo illecito – tra cui va ricompreso il motivo ritorsivo – è nullo.

Tale interpretazione – che si contende il campo con quella in base alla quale il licenziamento ritorsivo sarebbe punito, nel regime del decreto n. 23, con la sola tutela monetaria, dovendo il rinvio agli *“altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge”* essere limitato alle sole ipotesi in cui la legge qualifica come nullo espressamente il negozio di licenziamento – è invero l'unica in grado di rendere compatibile il disposto legislativo con l'art. 3 con la Costituzione.

Va infatti ravvisata una disparità di trattamento irragionevole rispetto ai soggetti cui si applica l'art. 18 L. n. 300/1970 (e per i quali il 1° comma comprende espressamente tra le ipotesi in cui opera la tutela reintegratoria il caso della violazione dell'art. 1345 c.c.), disparità rispetto alla quale, invero, l'argomento del *“fluire del tempo”* a giustificazione di una differenza di disciplina sostanziale che varia nel tempo (e, dunque, con soggetti ai quali si applica una determinata disciplina, precedente, rispetto a soggetti ai quali si applica una determinata disciplina, successiva, sulla base dell'individuazione di un fatto costitutivo che, posto in un dato momento nel tempo, vale a segnare il discrimine



applicativo tra regime vecchio e nuovo), si rivela scarsamente conferente, posto che le due discipline (art. 18 e decreto n. 23) coesistono esistono e sono applicate sulla sola base del differente dato temporale non già della data del licenziamento (che sarebbe l'unico rilevante dal punto di vista costitutivo della fattispecie), bensì della data di assunzione del lavoratore (con discrimine fissato al 7.3.2015, passato il quale si applica il decreto n. 23).

Non è dato, quindi, capire, come (senza ovviamente violare la costituzione), relativamente a due licenziamenti entrambi viziati da ritorsività, la data di assunzione possa segnare una differenza di trattamento.

Peraltro, il tutto in relazione ad una ipotesi in cui il vizio de quo, rappresenta evidentemente un vizio di gravità tale da richiedere la massima risposta sanzionatoria da parte dell'ordinamento lavoristico (al pari di quanto avviene in ambito civile), aprendosi le porte, pertanto, ad una ulteriore problematica di differente trattamento.

Infine (aderendo all'interpretazione qui avversata), vi sarebbe anche un problema di cattivo uso della discrezionalità normativa, con violazione delle regole in tema di ragionevolezza, avendo il legislatore elevato a massime violazioni (con massima tutela, reale) solo alcune (apparentemente individuate in via del tutto casuale) fattispecie discriminatorie e lasciando di contro prive di tale massima tutela fattispecie del tutto assimilabili dal punto di vista dei beni giuridici violati e della gravità ordinamentale, quale appunto il motivo illecito ritorsivo.

Questione che, ovviamente, ha riguardo anche al tema dell'eguaglianza interna al sistema di cui al decreto n. 23 (risultando regolate in maniera profondamente diversa fattispecie sostanziali di pari disvalore, tutte punite dalla nullità, ma con conseguenze giuridiche diverse).

Essendo necessaria una interpretazione adeguatrice, al fine di rendere conforme la previsione di legge ordinaria al dettato costituzionale, risulta quindi del tutto ultroneo domandarsi quale fosse la volontà del legislatore (art. 12 preleggi), da intendersi peraltro non in senso psicologico soggettivo, ma in senso oggettivo (ossia per come trasposta

nelle norme coniate), essendo tale criterio interpretativo recessivo rispetto a quello dell'interpretazione costituzionalmente orientata.

In conclusione, va affermata l'applicazione al caso di specie, regolato dal decreto n. 23/2015, della disciplina dell'art. 2.

Tale disciplina non conosce limiti in base alle dimensioni aziendali.

Ne consegue che va ordinata la reintegra della ricorrente.

Va altresì condannato il datore di lavoro *“al risarcimento del danno subito dal lavoratore ... stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative”*

Nel caso di specie l'*aliunde perceptum* (acquisito in base alla documentazione sugli imponibili registrati presso INPS, non avendo ottemperato la lavoratrice all'invito a lei rivolto di depositare le buste paga e l'indicazione delle somme percepite in tale periodo) è pari ad € 18.236,00 + 4.215,00, per totali € 22.451,00.

Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Vi sono poi una serie di questioni ancillari (per importanza economica, ovviamente rispetto alle due questioni appena risolte).

La prima riguarda una trattenuta di 760,00 euro sulla busta paga di novembre 2020 (*“15 il 10 dicembre 2020 la ricorrente riceveva il bonifico (dal datore) solo di € 360,00 relativo alla mensilità di novembre 2020, anziché dei 1.120,00 euro previsti, dal che si deduce che il datore di lavoro avrà verosimilmente inventato altre immaginarie e deliranti sanzioni disciplinari, peraltro non comunicate alla ricorrente, con lettere “fantasma” che presumibilmente arriveranno tra settimane, il tutto nel clima della più totale grossolana illegittimità e spregio delle norme a tutela dei lavoratori poiché, come si ripete, ad oggi la ricorrente non ha ricevuto né le supposte lettere di presumibile*





*applicazione di sanzioni (sospensioni di giornate lavorative o multe in ore che siano) né la busta paga di novembre 2020, per cui si tratta di una trattenuta del tutto illegittima. Oppure, può avere semplicemente pagato meno del dovuto”:* così ricorso).

Sulla domanda non vi è questione, non avendo la resistente nulla contestato (e, d'altra parte, il pagamento parziale risulta allegato a fronte del maggiore importo portato dalla busta paga: circostanze tutte non contestate).

Laddove la trattenuta si riferisse a presunti danneggiamenti, si rinvia a quanto si dirà subito oltre circa la domanda riconvenzionale del datore di lavoro.

La somma in questione va quindi corrisposta, anche qui oltre accessori di legge dal 1.12.2020 e sino al saldo effettivo.

Vi è infine la domanda riconvenzionale della resistente, descritta come segue:

*“Invero successivamente ad un forte temporale veniva chiesto alla ricorrente, che si trovava in servizio alla via Fiume Montone Abbandonato, di visionare se un gazebo posto all'esterno si fosse appesantito con l'acqua piovana accumulata sulla tela. Alla risposta affermativa veniva chiesto alla ricorrente se poteva provvedere a rimuovere l'acqua dai teli per evitarne la rottura. Prima ella si assumeva l'incarico di provvedervi e poi irresponsabilmente lasciava che il gazebo implodesse su se stesso per il peso dell'acqua che ella non aveva mai scaricato.*

*Si contesta alla ricorrente di aver sottratto dalla casa riserve alimentari che venivano periodicamente acquistate dalla amministratrice F. [REDACTED] per l'alimentazione degli ospiti. Nell'ultimo mese in più di una occasione ella ha sottratto i cibi proteici più costosi acquistati in farmacia e parafarmacia, per la colazione degli anziani ospiti ed in ultimo, prima di andare via, ha portato via anche il cibo fresco, quale pesce e carne, della spesa settimanale giornaliero lasciando la struttura senza alimenti per preparare la cena; fatto a cui doveva immediatamente provvedere l'amministratore acquistando al ristorante la cena per tutti gli ospiti”, il tutto per un controvalore di “1.100,00 (400,00 gazebo + circa 600 per alimenti e ristorante)”.*

Si tratta di una riconvenzionale di danni materiali.

Sul punto deve farsi riferimento all'istruttoria svolta.

La teste A [REDACTED], come visto completamente inaffidabile, ha così risposto alle domande sul punto:

9) *nonostante avesse assunto l'impegno non chiudeva il gazebo esterno lasciandolo logorare dalla pioggia ?*

Risposta: *cap. 9) è vero; non era attenta neanche per lei stessa (SI DA' ATTO CHE LA TESTE HA RISPOSTO PRIMA DELLA FINE DELLA DOMANDA FATTALE DALL'A [REDACTED]).*

*l'avv. C [REDACTED] chiede alla teste di confermare se il gazebo si è logorato per la pioggia; A.D.R.: no;*

*ma il gazebo si è rotto ? sì;*

10) *abituamente sottraeva alla casa riserve alimentari;*

*risposta: Cap. 10) è vero;*

11) *il giorno prima di porsi in malattia portò via buona parte della spesa settimanale di cibi freschi costringendo nell'immediato l'amministratore ad acquistare la cena al ristorante.*

risposta: *cap. 11) è vero; io presente;*

*A.D.R.: lei era presente quando la Z [REDACTED] ha portato via la roba ? sì, l'ho vista;*

Come detto, si tratta dell'unica teste sul punto e la stessa va declassata a teste inaffidabile, con la conseguenza che tali circostanze vanno ritenute come non provate.

I fatti costitutivi, peraltro, sono completamente difettosi: circa l'episodio della sottrazione di cibo – ennesima cartina al tornasole dell'intera vicenda – manca ogni indicazione dei beni prelevati e del valore degli stessi, di modo che ogni ipotesi risarcitoria diventa *in nuce* del tutto inimmaginabile; allo stesso modo circa i danni asseritamente prodotti al gazebo (manca anche solo una fotografia in grado di immortalare l'esistenza stessa del danno).

Dunque, la domanda riconvenzionale va respinta.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo, tenuto conto (ai



fini dello scaglione) del valore monetario riconosciuto in sentenza, considerata la complessità dell'istruttoria (testimoniale, peraltro con testimonianze false o reticenti, con acquisizione – d'ufficio e su istanza della difesa della lavoratrice – di documentazione in corso di causa, con C.T.U. su conteggi plurimi), nonché della pluralità di oggetti (in particolare il licenziamento e le differenze retributive, oltre alla riconvenzionale ed alle questioni minori) e, dunque, da liquidarsi in misura prossima ai massimi di legge.

Le spese di C.T.U. vengono poste definitivamente a carico di parte resistente.

Sussiste altresì responsabilità ex art. 96, 3° comma in capo a parte resistente: la negazione dell'evidenza (nonostante l'esistenza di una contabilità oraria parallela rinvenuta presso la sede aziendale), l'utilizzo di testimoni che hanno riferito il falso, lo spiegamento di una domanda ex art. 96, 3° comma (ovviamente del tutto infondata ed al solo scopo di intimidire la controparte) non possono che portare alla massima sanzione processuale applicabile in questa sede, ovvero alla condanna ex art. 96, 3° comma c.p.c., sussistendo evidentemente la mala fede e risultando equa una somma pari alla metà delle spese legali.

Vanno tramessi gli atti alla Procura della Repubblica in sede in ordine alla testimonianze assunte in corso di causa delle sig.re D. G. M., M., M., A. C., nonché ai fini delle indagini già in corso circa la struttura gestita da M. R. F. (RGNR 4/2023 PROCURA DI RAVENNA, DOTT. ).

**P.Q.M.**

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

- 1) accertata l'esistenza di differenze retributive, condanna V. G. S.R.L.S. al pagamento, in favore della ricorrente:

- a. di € 47.643,07 oltre ad interessi legali sulla somma via via annualmente rivalutata con decorrenza dal 1.8.2019 e sino al saldo effettivo;
  - b. di € 3.272,77 a titolo di differenze del T.F.R., oltre ad interessi legali sulla somma via via annualmente rivalutata con decorrenza 14.12.2020 e sino al saldo effettivo;
- 2) accertata la nullità del licenziamento, ordina la reintegra della ricorrente;
  - 3) condanna V. G. S.R.L.S. al pagamento, in favore della ricorrente, di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (1.378,15 mensili), corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative (somme quest'ultima pari a complessivi € 22.451,00).
  - 4) condanna altresì il datore di lavoro per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali in favore della ricorrente;
  - 5) condanna V. G. S.R.L.S. al pagamento in favore della ricorrente di € 760,00, oltre interessi legali sulle somme via via annualmente rivalutate con decorrenza 1.12.2020 e sino al saldo effettivo,
  - 6) condanna V. G. S.R.L.S. a rimborsare le spese di lite, che si liquidano in favore del difensore antistatario della ricorrente in € 20.000,00 per compensi, oltre i.v.a., c.p.a. e 15,00 % per rimborso spese generali;
  - 7) visto l'art. 96, 3° comma c.p.c., condanna V. G. S.R.L.S. al pagamento in favore della ricorrente di € 10.000,00, oltre interessi legali dalla data odierna al saldo effettivo;
  - 8) trasmette gli atti alla Procura della Repubblica in sede sia in ordine alle testimonianze di I. G. M., M. M., M. A. C., che in ordine all'indagine RG NR 4/2023, DOTT. C.



Ravenna, 31 gennaio 2023

Il Giudice  
dott. Dario Bernardi