



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI IVREA**

Sezione Civile - Lavoro

in persona della dott.ssa Magda D'Amelio, all'udienza del **02/03/2023**, ha pronunciato ex art. 429 c.p.c. la seguente

SENTENZA

nella causa n. **163/2022** RGL, promossa da

, ass. avv. **ROSSELLA RATTAZZI**

- PARTE RICORRENTE -

contro

PITTARELLO S.P.A., c.f. 01721710281, ass. avv. **FEDERICA BANFI**

- PARTE CONVENUTA -

Oggetto: retribuzione

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

La signora _____ lavora alle dipendenze di Pitarello s.p.a. presso il punto vendita sito nel parco commerciale Settimo Cielo di Settimo Torinese, svolge le mansioni di commessa ed è inquadrata nel IV livello del CCNL Commercio.

Il contratto di lavoro della signora _____, sottoscritto in data 1° ottobre 2012 con Arredamenti Morena s.r.l. (poi fusa per incorporazione in Calzature Pittarello G.L.G. s.r.l.), prevede l'obbligo della lavoratrice di prestare attività lavorativa nelle domeniche e nei giorni festivi in cui è prevista l'apertura del negozio e il correlativo impegno della società di remunerare detta attività riconoscendo la maggiorazione del 60% in luogo di quella del 30% prevista dal CCNL.

La società ha sempre riconosciuto della maggiorazione fino al 5 marzo 2020 allorché ha pubblicato un comunicato in cui, dopo aver dato atto della difficile situazione che stava attraversando la società (anche in conseguenza della pandemia), comunicava che da quel momento in poi avrebbe pagato il lavoro domenicale applicando la maggiorazione prevista dal CCNL al fine di salvaguardare i livelli occupazionali.

A seguito di ciò la signora _____ si è vista retribuire il lavoro festivo e il lavoro domenicale prestato con la maggiorazione del 30% in luogo di quella del 60% prevista dal suo contratto individuale.

Ritenendo che detto comportamento costituisca un inadempimento di parte datoriale al contratto di lavoro, ha convenuto in giudizio la società chiedendone la condanna al pagamento dell'importo lordo di € 640,30 a titolo di differenze retributive.

Pittarello s.p.a. si è costituita in giudizio chiedendo il rigetto del ricorso in quanto la previsione contrattuale non poteva ritenersi più attuale. A dire della società la maggiorazione del 60% era stata riconosciuta in un contesto in cui le aperture festive e domenicali erano del tutto eccezionali e lo scenario economico era favorevole; dunque, la stessa non poteva essere mantenuta oggi quando il lavoro domenicale è diventato ordinario e lo scenario economico è di forte crisi, salvo procedere a riduzioni di organico.

La domanda è fondata e deve trovare accoglimento.

L'art. 2 del contratto di lavoro, per quanto qui di interesse, recita: *“Ella si rende disponibile e si impegna a prestare la sua attività lavorativa nei giorni festivi di apertura del negozio di cui al d.lgs. 31/03/1998 n. 114, nonché nelle altre domeniche e giorni festivi in cui il negozio sarà aperto al pubblico secondo gli orari, i turni e le rotazioni stabilite dall'azienda e con i dovuti riposi settimanali compensativi. Resta inteso che la maggiorazione per tale lavoro che secondo il CCNL è pari al 30% sarà del 60%”*.

È pacifico che a partire dal 5 marzo 2020 la ricorrente ha prestato attività lavorativa nei giorni festivi e domenicali in cui è stata comandata a ciò percependo una maggiorazione del 30%. Il datore di lavoro non ha, dunque, esattamente adempiuto all'obbligazione a lui facente capo, a nulla rilevando che sono stati comunque rispettati i minimi previsti dalla contrattazione collettiva.

A nulla rileva poi che la scelta di non adempiere l'obbligazione a lui facente capo è giustificata con la difficile situazione economica e il mutato contesto sociale che ha di fatto reso ordinario e non più eccezionale il lavoro domenicale. L'eventuale eccessiva onerosità sopravvenuta della prestazione, infatti, non legittima il mancato adempimento dell'obbligazione, come avvenuto nel caso di specie.

In definitiva deve essere accertato il diritto della ricorrente ad essere retribuita per il lavoro festivo e domenicale prestato con la maggiorazione del 60%; conseguentemente la stessa ha il diritto di percepire gli arretrati maturati sino a dicembre del 2021.

Al fine della quantificazione delle differenze retributive può farsi riferimento ai conteggi allegati al ricorso atteso che sono analitici e non sono stati contestati da parte convenuta. Quanto alla deduzione della società secondo cui l'8 dicembre 2021 la ricorrente sarebbe stata pagata con una maggiorazione addirittura superiore al 60% è agevole rilevare come detta asserzione sia sconfessata dalla busta paga prodotta.

In definitiva Pittarello deve essere condannata a pagare a _____ l'importo lordo di € 640,30 a titolo di differenze retributive, oltre interessi e rivalutazioni dal dovuto al saldo.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate ai sensi del DM 10/3/2014 n. 55, scaglione fino ad € 1.100, valori medi, omessa la fase istruttoria che non si è tenuta, in € 515, oltre rimborso spese forfetarie del 15%, Iva e C.p.a. nonché € 21,50 per esposti.

P.Q.M.

visto l'art. 429 c.p.c., ogni altra domanda, istanza, eccezione e deduzione disattesa:

- Condanna Pittarello S.p.a. a pagare a l'importo lordo di € 640,30, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo;
- condanna Pittarello S.p.a. alla rifusione delle spese di lite, liquidate in € 515, oltre rimborso spese forfettarie del 15%, oltre CPA ed IVA come per legge, oltre € 21,50 per contributo unificato.

Ivrea, 2 marzo 2023

Il Giudice
Magda D'Amelio