



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI AVELLINO
SEZIONE LAVORO

Il Giudice Unico del lavoro, dott.ssa Monica d'Agostino, a seguito dell'udienza celebrata ex art.127 ter cpc, ha pronunciato, la seguente

SENTENZA

nella controversia individuale di lavoro iscritta al n. 894/2020 del R.G. Lavoro

TRA

Parte_1, rappresentata e difesa dall'Avv. Coppola Roberto presso il cui studio domicilia in Avellino alla via C.So V. Emanuele n. 8;

RICORRENTE

E

CP_1 in persona del legale p.t. rappresentato e difeso dall'Avv.ti Billwiller e Cervone Di Giovanni D, presso il cui studio domicilia in Portici alla via Corso Garibaldi ;

RESISTENTE

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 6.03.2020, la sig.ra Parte_1 ha convenuto in giudizio la [...] CP_2 dinanzi il Tribunale del Lavoro di Avellino, per ivi sentir accogliere le seguenti conclusioni: "a) riconoscere e dichiarare l'illegittimità e nullità del licenziamento intimato alla ricorrente con provvedimento del 20/1/2019 e, comunque, revocarlo per i motivi esposti in quanto inammissibile, improponibile ed infondato in fatto. ed in diritto; b) ordinare l'immediata reintegra del ricorrente nel posto di lavoro, con tutte le conseguenze di legge, sia in merito al pagamento delle mensilità maturate dal licenziamento all'effettiva reintegra, con maggiorazione di interessi e rivalutazione, e sia per l'obbligo di versamento degli oneri previdenziali ed assistenziali. c) Conseguentemente o alternativamente, condannare la resistente al risarcimento del danno per l'illegittimo provvedimento, con la condanna del datore di lavoro al pagamento di almeno 24 mensilità a titolo di risarcimento del danno, il tutto maggiorato di interessi e rivalutazione. d) Riconoscere e dichiarare che il

comportamento del datore di lavoro è stato assolutamente illegittimo e, conseguentemente condannare lo stesso al risarcimento del danno per la condotta illegittima, pari ad almeno 24 mensilità; e) condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno non patrimoniale in ogni sua manifestazione per la somma di € 35.000,00; f) riconoscere e dichiarare che il rapporto di lavoro tra la ricorrente e la società CP_1 si è svolto senza soluzione di continuità dal 01/02/2018 al 20/11/2019 secondo l'orario di lavoro e nei modi e nei tempi descritti in premessa, inquadrato al 1V livello del CONI applicato e cioè quello per dipendenti dalle aziende del terziario: distribuzione e servizi; g) per l'effetto condannare la CP- resistente al pagamento della somma complessiva di € 5.578,38 a titolo di differenze retributive tra quanto percepito e quanto invece dovuto, 13 e 14 mensilità, ferie e festività non godute, straordinario. TFR e indennità di preavviso, così come risultante il tutto dai conteggi allegati o. quella somma maggiore o minore che dovesse risultare dalla indagine istruttoria ai sensi del C.C.N.L. del settore e del dettato Costituzionale che si invoca, il tutto con maggiorazione di interessi e rivalutazione dalla data di maturazione dei singoli ratei al soddisfo. h) Favore di spese ed onorari con attribuzione al procuratore anticipatorio.

La società resistente, si è costituita contestando la fondatezza dell'avversa pretesa e concludendo per il rigetto della domanda.

La causa, istruita per testi e documentalmente, è stata decisa, previo scambio di note e decisa come da presente sentenza.

Il ricorso è infondato e va rigettato.

A sostegno delle proprie pretese, la parte ricorrente deduce di aver lavorato per la CP_1 a far data dal 1/2/18 con contratto a tempo indeterminato, con la qualifica di secondo cuoco, con inquadramento nel V livello del CCNL Turismo – Pubblici Esercizi, ma di aver svolto, di fatto, la mansione di cuoca ascrivibile al IV livello CCNL Turismo – Pubblici Esercizi, precisava di aver lavorato presso la caserma dei vigili del fuoco di Avellino, lavorando dal lunedì al sabato dalle ore 10.30 alle ore 14.30 oppure dalle ore 18.00 alle ore 22.00, di aver lavorato per due domeniche al mese anche di domenica ma di non aver ricevuto alcuna retribuzione. Allegava di aver avuto problemi di salute, ovvero infarto, pericardia e flebite, rottura del menisco e due angioplastiche, di aver chiesto verbalmente le ferie e la scadenza del periodo di comporto. Di aver avuto in data 20/11/2019, lettera di licenziamento per giustificato motivo oggettivo per "superamento del periodo di comporto" dal 24.04.2019 al 8.12.2019 di aver impugnato il licenziamento in data 3/12/19. Deduceva di vantare differenze retributive a vario titolo.

Al fine di compiutamente esaminare le censure mosse all'operato della società resistente, giova sommariamente ricostruire la genesi e le finalità dell'istituto del comporto.

Preliminarmente, il licenziamento per superamento del periodo di comportamento, sebbene presenti caratteri analoghi, è dotato di una disciplina specifica distinta da quella del licenziamento per motivo oggettivo, presentando una ontologica diversità desumibile dal fatto che il superamento del periodo di comportamento è condizione sufficiente a legittimare il recesso, e pertanto non è necessaria, nel caso, la prova del giustificato motivo oggettivo né dell'impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa né quella della correlativa impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse: e difatti, una volta che il periodo di comportamento sia trascorso, tale circostanza diviene di per sé sufficiente a legittimare il licenziamento, non essendo richiesta un'accertata incompatibilità fra le prolungate assenze e l'assetto organizzativo o tecnico-produttivo dell'impresa, potendosi intimare il licenziamento anche nei casi in cui il rientro del lavoratore possa avvenire senza ripercussioni negative sugli equilibri aziendali (Sezioni Unite della Corte di Cassazione nella sentenza 22.5.2018 n. 12568).

Passando ad esaminare la doglianza relativa al superamento del periodo di comportamento, occorre ripercorrere quanto documentalmente allegato dalle parti al fine di ricostruire l'esatta portata della vicenda.

È incontestato tra le parti che la ricorrente ha fruito di periodo di assenza per malattia dal 24.04.2019 al 8.12.2019 e di tale periodo la società da conto nel prospetto riepilogativo allegato alla missiva di licenziamento, per un totale di 208 giorni di assenza.

Ciò posto, va premesso in punto di diritto che il lavoratore in malattia ha diritto alla conservazione del posto e non può essere licenziato per ragioni soggettive salvo -precisa l'art. 2110 c.c.- la malattia si protragga per un periodo (detto di comportamento) superiore a quanto "tollerabile" secondo la previsione della legge, del C.C.N.L. o, in via residuale, degli usi.

Tale disposizione è evidentemente il frutto di un bilanciamento tra contrapposti interessi: da un lato quello del lavoratore ad un periodo di riposo per ristabilirsi o sottoporsi alle cure necessarie a seguito di infortunio o malattia, dall'altro la libertà di iniziativa economica della parte datoriale, intesa come l'esigenza di non subire per un tempo eccessivamente lungo ripercussioni sulla propria organizzazione a causa dell'assenza del lavoratore.

Solamente qualora l'impedimento del lavoratore sia imputabile direttamente o indirettamente al datore di lavoro, quest'ultimo, in deroga a quanto detto, non può recedere dal rapporto: si pensi all'ipotesi di malattia professionale determinata dall'ambiente di lavoro (ambiente insalubre).

La disciplina sul comportamento, nei rapporti di lavoro privati, è diversamente declinata nei CCNL applicati in ciascun settore e distingue, generalmente, tra un numero massimo di giorni consecutivi di assenza per malattia (comporto secco) e un numero massimo di giorni di assenza per malattia entro un determinato arco temporale (comporto per sommatoria).

Il solo superamento di detto periodo legittima il datore di lavoro a recedere dal rapporto, risultando irrilevante ogni altra ragione di carattere oggettivo e soggettivo (v. Cass. sez. un., n. 12568/2018, Cass. n. 19661/2019, Cass. n. 5413/2003).

Tanto è vero che tale ipotesi di licenziamento esula dal pur invocato divieto previsto all'art. 46, del DL n. 18 del 17 marzo 2020, con il quale sono state dettate "misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19". La normativa speciale nel disporre un blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nulla ha previsto sul licenziamento per superamento del periodo di comporto, intendendo in via interpretativa lasciare intatto il diritto del datore di lavoro di recedere dal rapporto lavorativo con il dipendente in presenza di una assenza dal lavoro dovuta a malattia che si protragga per un determinato periodo di tempo, di volta in volta determinato ai sensi dell'art. 2110 c.c..

Inoltre, occorre ancora precisare che secondo consolidata giurisprudenza non costituisce violazione del principio di buona fede e corretta l'assenza di una preventiva comunicazione da parte del datore di lavoro in merito all'imminente superamento del periodo di comporto.

Allo stesso modo è stato ritenuto che non sia necessario che nella lettera di licenziamento vengano indicati i singoli giorni di malattia, risultando invece sufficiente l'indicazione del numero complessivo dei giorni di assenza.

Ne deriva, come efficacemente sostenuto da Cass, 12233/13 cit. che "il superamento del periodo di comporto è condizione sufficiente a legittimare il recesso, e pertanto non è necessaria, nel caso, la prova del giustificato motivo oggettivo né dell'impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa né quella della correlativa impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse (cfr., tra le altre, Cass. 31.1.2012 n. 1404).

Nel caso di specie, non è in contestazione *inter partes* la complessiva durata della malattia (pari a 208 giorni in 8 mesi) tale da integrare in astratto il superamento del periodo di comporto previsto dal C.C.N.L Turismo-Pubblici Esercizi che all'art 194 stabilisce il limite in 180 giorni per un anno.

Parte ricorrente, tuttavia, deducendo la natura discriminatoria del licenziamento, assume che essendo lavoratore disabile, al fine del superamento del comporto, non avrebbero dovuto computarsi i periodi di malattia riconducibili alle patologie che riguardano il suo stato di invalidità. La tesi di parte ricorrente non è condivisibile.

In via preliminare, la definizione di handicap di cui al D.Lgs. n. 216 del 2003, data l'ampiezza di tale nozione accolta dalla giurisprudenza comunitaria, che prescinde dalla sussistenza dei requisiti soggettivi ed oggettivi previsti dalla L. n. 68 del 1999. Non vi è dubbio, inoltre, che la derivazione

comunitaria della normativa invocata imponga una sua interpretazione alla luce della direttiva 2000/78/CE di cui costituisce attuazione, nonché della giurisprudenza della Corte di Giustizia.

Il d.lgs. 216/2003, per quanto qui interessa, fissa la nozione di discriminazione e prevede che per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale. Precisa, poi, che la discriminazione diretta si ravvisa quando una persona *a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale* è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stato o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; la discriminazione indiretta sussiste invece quando *“una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone”*. In altri termini, mentre nel caso di discriminazione diretta è il comportamento tenuto che determina la disparità di trattamento, nel caso di discriminazione indiretta la disparità vietata è l'effetto di *una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento* in sé legittima e che, in quanto destinato a produrre i suoi effetti nei confronti di un soggetto con particolari caratteristiche, nello specifico un portatore di handicap, determina invece una situazione di disparità che l'ordinamento sanziona.

La ricorrente invero non spiega perché in concreto la norma collettiva sul comportamento che disciplina il diritto alla conservazione del posto abbia generato una discriminazione, nella specie indiretta, limitandosi, al contrario, ad affermare di essere stata assente per 208 giorni a causa di patologie che riguardano il suo stato di invalidità e a dichiarare, genericamente, la sussistenza di una discriminazione.

Vero è che le norme sul comportamento (nel caso *de quo* l'art. 2110 c.c. e l'art. 194 C.C.N.L. di riferimento) non trattano diversamente la malattia legata alla disabilità né disciplinano in alcun modo differenziato la malattia del lavoratore disabile da quello che non è affetto da disabilità.

Nessuna norma, neppure eurocomunitaria, disciplina espressamente il comportamento dei disabili né prevede il divieto assoluto di licenziamento del lavoratore disabile. La stessa giurisprudenza comunitaria che si è occupata del tema, seppur valorizza il rilievo che il lavoratore affetto da disabilità è in linea di principio maggiormente esposto al recesso per superamento del contratto, in quanto è soggetto al rischio ulteriore di assenze dovute a una malattia collegata alla disabilità, altrettanto rileva che la normativa comunitaria in esame riserva agli Stati membri un ampio margine di discrezionalità in ordine ai ragionevoli accomodamenti da adottare per tutelare il lavoratore affetto da handicap: a fronte di una normativa o una condotta datoriale di mancato computo dei giorni di malattia dovuti

alla disabilità spetta sempre al giudice nazionale verificare, da un lato, se il datore di lavoro non abbia previamente messo in atto, nei confronti di tale lavoratore, soluzioni ragionevoli, ai sensi dell'art. 5 della suddetta direttiva, al fine di garantire il rispetto del principio di parità di trattamento (cfr. sentenza CGUE dell'11 settembre 2019 n. 397, DW, C-397/18), e dall'altro la legittimità della finalità perseguita dalla normativa interna, ovvero che i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati, e che essi non vadano oltre quanto necessario per raggiungere l'obiettivo perseguito dal legislatore (cfr. sentenza CGUE del 18 gennaio 2018, RlikCondero, C-270/16).

In altri termini, c'è sempre un bilanciamento di interessi contrapposti da salvaguardare: da un lato l'interesse del disabile al mantenimento di un lavoro adeguato al suo stato di salute, in una situazione di oggettiva ed incolpevole difficoltà; d'altro lato l'interesse del datore a garantirsi comunque una prestazione lavorativa utile per l'impresa, tenuto conto che l'art. 23 Cost. vieta prestazioni assistenziali, anche a carico del datore di lavoro, se non previste per legge (Cass. SS.UU. n. 7755/1998).

Dunque, conformemente a quanto stabilito dalla più recente giurisprudenza, in linea generale ed astratta non vi sono ragioni per affermare la sussistenza di una discriminazione indiretta in danno ai lavoratori disabili posto che non sempre e aprioristicamente il lavoratore disabile deve essere trattato diversamente. Il discrimine ai fini della durata del periodo di comporto dovrebbe attenersi più alla tipologia di malattia che allo status di disabile, nel senso che l'effetto discriminante della disposizione dovrebbe essere accertata con riferimento alla singola fattispecie concreta e in ragione della patologia che ha dato origine alla disabilità.

Nel caso di specie manca una specifica allegazione sul punto e ciò impedisce a questo GDL di approfondire l'effetto della disposizione sul singolo lavoratore.

Per tutto quando dedotto argomentato, la domanda della ricorrente non può essere accolta.

Il superamento del periodo di comporto, in ragione di quanto argomentato, porta a ritenere la legittimità del licenziamento operato dalla `CP_4` resistente per sussistenza del fatto materiale (superamento del periodo di comporto).

Per quanto riguarda la doglianza sulle mansioni di prima cuoca preliminarmente si rileva che per quel che concerne la disciplina normativa relativa allo svolgimento di mansioni superiori, essa è contenuta, in via generale, nell'art. 2103 c.c., la norma citata prevede che, il lavoratore utilizzato per un certo intervallo di tempo dal datore di lavoro in compiti diversi e maggiormente qualificati rispetto a quelli propri della categoria di appartenenza ha il diritto sia al trattamento economico previsto per l'attività concretamente espletata, sia all'assegnazione definitiva a tale attività ed alla relativa qualifica. È noto che, ove il lavoratore rivendichi in giudizio la qualifica superiore ex art. 2103 cod. civ. e art. 13 statuto dei lavoratori, il giudice del merito deve svolgere un procedimento logico-

giuridico che comporta l'accertamento in fatto delle mansioni concretamente svolte dal lavoratore, l'individuazione della categoria e dei livelli funzionali nei quali questa si articola ed il raffronto tra il risultato della prima indagine e le declaratorie che, nei testi contrattuali, definiscono i singoli livelli; deve altresì verificare che l'assegnazione del lavoratore a mansioni superiori abbia comportato anche l'assunzione della relativa responsabilità e l'autonomia propria della qualifica rivendicata.

Il procedimento logico-giuridico che il giudice deve seguire ai fini dell'accertamento della qualifica spettante al lavoratore si articola dunque, per giurisprudenza consolidata, in fasi fra loro interdipendenti: l'accertamento in fatto delle attività lavorative in concreto svolte, la individuazione delle qualifiche e gradi previsti dal contratto collettivo di categoria ed il raffronto del risultato della prima indagine con i testi della normativa contrattuale individuati nella seconda.

All'esito di tale procedimento, e ai fini dell'applicazione della tutela apprestata dall' art. 2103 c.c., la condizione da verificare è che l'assegnazione alle mansioni superiori sia stata piena, nel senso che abbia comportato l'assunzione della responsabilità e l'esercizio dell'autonomia proprie della corrispondente qualifica superiore. Il riconoscimento del superiore inquadramento rivendicato deve essere conseguenza non solo della riconducibilità delle mansioni alla declaratoria contrattuale di quest'ultimo (per il periodo di tempo richiesto dalla normativa collettiva), ma anche, e in via concorrente, della esclusione della riconducibilità delle medesime mansioni a quelle in astratto previste per l'inquadramento ufficialmente assegnato e, in ogni caso, della prevalenza, dal punto di vista quantitativo, dei compiti assunti come svolti rispetto a quelli riferibili al livello ed alla qualifica superiori.

In proposito, va ricordato che condizione essenziale per il riconoscimento del diritto al pagamento delle differenze retributive connesse allo svolgimento di mansioni superiori, è l'accertamento che dette mansioni superiori siano state svolte in misura prevalente rispetto ad altre eventualmente disimpegnate dal lavoratore, o rispetto a quelle connesse al profilo di appartenenza.

Va, anche chiarito che, per principio consolidato nella giurisprudenza di legittimità, il diritto al riconoscimento di una maggiore qualifica deriva, a norma dell'art. 2103 sopracitato, soltanto dalla effettiva assegnazione del lavoratore a mansioni superiori e non già dalla sua mera preposizione, in corrispondenza della qualifica posseduta e in conformità di specifiche norme contrattuali collettive, a mansioni a cui il datore di lavoro, nell'esercizio del suo generale potere di direzione imprenditoriale, possa proporre, secondo le stesse norme collettive, anche personale con qualifica superiore. Né, in proposito, possono essere invocate, le disposizioni costituzionali sull'uguaglianza dei cittadini davanti alla legge, sulla parità delle opportunità socio-economiche, sulla libertà, anche dal bisogno, dei lavoratori e sulla efficienza e l'imparzialità della amministrazione pubblica, atteso che con le dette disposizioni non è stato introdotto nell'ordinamento, come invece preteso dal ricorrente, anche il ben

differente principio della generale obbligatorietà nei rapporti di lavoro, della parità di trattamento normativo e retributivo dei lavoratori con medesime mansioni.

La Cassazione ha inoltre precisato che agli effetti della tutela apprestata dall'art. 2103 cod. civ. - che attribuisce al lavoratore, utilizzato per un certo periodo di tempo da parte del datore di lavoro in compiti diversi e maggiormente qualificanti rispetto a quelli propri della categoria di appartenenza, il diritto non solo al trattamento economico previsto per l'attività in concreto svolta ma anche all'assegnazione definitiva alla qualifica superiore - condizione essenziale è che l'assegnazione alle più elevate mansioni sia stata piena, nel senso che abbia comportato l'assunzione della responsabilità diretta e l'esercizio dell'autonomia e della iniziativa proprie della corrispondente qualifica rivendicata (Cass. Sez. sent. n. 16200 del 10/07/2009).

Fatte queste premesse, appare opportuno riportare testualmente, nelle parti che interessano la materia del contendere, le declaratorie dei livelli funzionali di inquadramento così come delineati dalla contrattazione collettiva dedotta in giudizio, sia con riferimento al livello di appartenenza riconosciuto al ricorrente che a quello richiesto.

Relativamente ai lavoratori inquadrati al quinto livello, il contratto collettivo stabilisce che: “Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro”; nello specifico si tratta di: tablottista e marchiere; cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria; cassiere mensa aziendale con funzioni di esazione; telescrivente; magazziniere comune; centralinista; cellista surgelati o precotti; terzo pasticcere; dattilografo; altri impiegati d'ordine; dispensiere; cantiniere;

banconiere di gelateria, pasticceria, intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita; banconiere di tavola calda, chiosco di stazione; operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature; carrellista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine; sfoglina, intendendosi per tale colui che approntano pasta fresca, tortellini, ravioli, etc.; addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande; addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione; controllo merci; cameriere bar, tavola calda, self service; demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi; barista; guardarobiere non consegnatario; allestitore catering; autista di pista catering; Secondo cuoco mensa aziendale, intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, procede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto; operatore

macchine perforatrici e/o verificatrici; guardia giurata; conducente di automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a tremilacinquecento chilogrammi, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a quattrocento chilogrammi; operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature. La declaratoria del CCNL ci dice, invece che al quarto livello appartengono “i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite”. Si tratta di: segretario, intendendosi per tale quel lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza; cuoco Capo partita; cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina; gastronomo; cameriere ai vini, antipasti, trinciatore; barman; chef de rang di ristorante; cameriere di ristorante; secondo pasticciere; Capo gruppo mensa; gelatiere; pizzaiolo; stenodattilografo con funzioni di segreteria; altri impiegati d'ordine; centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe; conducenti automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a tremilacinquecento chilogrammi; operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature; operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande; operatore C.e.d. – consollista; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione. addetto alla sicurezza,

intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Ebbene, dall'istruttoria è emerso che il primo cuoco era il sig. *Persona_1*, i testi escussi hanno confermato che la ricorrente aiutava in cucina il predetto collega.

Circa l'orario di lavoro, il teste *Testimone_1*, vigile del fuoco in servizio presso la caserma dove lavorava la ricorrente, ha affermato: “...in merito agli orari di lavoro svolti dalla *Pt_1* non posso essere preciso ma posso dire che a giorni alterni la sig.ra *Pt_1* svolgeva il turno di mattina o quello serale perché si alternava con gli altri dipendenti...”. Il teste *Testimone_2*, responsabile servizio mensa, e *Testimone_3*, aiuto cuoca che si alternava con la ricorrente, hanno confermato lo svolgimento della prestazione lavorativa per n. 4 ore giornaliere ed in particolare per la giornata della domenica il teste *Tes_3* ha affermato :”...ero aiuto cuoca e lavoravo tutti i giorni con un giorno libero...la domenica per 4 ore al giorni...”

Alla luce di quanto sopra, emerge che la ricorrente è sempre stata correttamente retribuita per il lavoro svolto, ha sempre goduto altresì delle ferie e pertanto non vanta alcuna differenza retributiva. Anche il TFR è stata allegata contabile con l'avvenuto pagamento del TFR per l'importo di € 2.179,00.

In ultimo sul risarcimento del danno biologico, esistenziale e morale siccome allegato, non risulta alcuna prova precisa che lo stesso sia effettivamente riconducibile alla condotta datoriale stante la legittimità del licenziamento per superamento del periodo di comporta.

Ne consegue la decisione di cui in dispositivo, restando assorbita ogni ulteriore domanda o eccezione. Spese secondo soccombenza.

P.Q.M.

Il Giudice Unico del Lavoro ogni diversa istanza, eccezione o deduzione disattesa, così provvede:

1. rigetta il ricorso;
2. condanna la parte ricorrente al pagamento in favore di parte resistente delle spese di lite che liquida in euro 2800,00 per compensi, oltre accessori di legge.

Avellino, 13.3.2023

Il Giudice Unico del Lavoro
Dott.ssa Monica d'Agostino