



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE DI APPELLO DI MILANO  
Sezione Lavoro

composta dai Magistrati:

Dott. Roberto Vignati  
Dott.ssa Serena Sommariva  
Dott.ssa Giulia Dossi

Presidente Rel.  
Consigliere  
Consigliere

ha pronunciato la seguente:

**SENTENZA**

nella causa civile in grado di appello iscritta al n. 1341 del Ruolo Generale Lavoro dell'anno 2023 - avverso la sentenza n. 2432/2023 in data 2023 del Tribunale di Milano Sezione Lavoro, Giudice Dott. Antonio Lombardi - posta in decisione il 22 maggio 2024

**promossa da**

**BONI S.P.A.** con sede legale in Samone (TO), Via Ribes n. 79/D n. 17, in persona del suo Amministratore Delegato e legale rappresentante pro tempore dott.ssa [REDACTED], rappresentata e difesa dall'Avv. Annaclara Conti ed elettivamente domiciliata presso il suo Studio, sito in Roma, via Ennio Quirino Visconti, 20;

Appellante

**contro**

[REDACTED]  
rappresentate e difese dall'Avv. Filippo Raffa e dall'Avv. Salto Edoardo Vecellio ed elettivamente domiciliati presso il loro studio sito in Milano, Via Fogazzaro, 14/a.

Appellate-Appellanti incidentali

**OGGETTO:** Appalto servizi pulizia - Retribuzione tempo vestizione/svestizione – Orario di lavoro a tempo parziale senza indicazione turni.

**Conclusioni per l'appellante:**

*“Per tutti i suesposti motivi, e reiterando, anche ai sensi dell'art. 346 cod. proc. civ., tutte le difese, eccezioni ed istanze di primo grado, la Boni S.p.a., come sopra rappresentata e difesa, chiede all'adita Corte d'Appello di Milano, previa fissazione dell'udienza di discussione, di voler riformare la sentenza n. \_\_\_/2023 del Tribunale di Milano, in funzione di giudice del Lavoro di primo grado e, per l'effetto, rigettare le domande tutte avanzate con il ricorso dalle sigg.re [REDACTED]”*

*Con vittoria di spese, competenze ed onorari di entrambi i gradi di giudizio.  
Con riserva di ulteriori deduzioni, di produzioni ed istanze.”*

**Conclusioni per le appellate/appellanti incidentali:**



*“Voglia l'Ecc.ma Corte d'Appello adita, ogni contraria istanza disattesa e respinta,  
Nel merito*

*Respinta ogni istanza ed eccezione ex adverso formulata, richiamate le allegazioni in fatto e in diritto formulate nel giudizio di primo grado,*

*1) respingere, per le ragioni di cui al presente atto, l'appello promosso da Boni Spa e quindi confermare integralmente in parte qua la sent. n. 2432/2023 resa dal Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, Giudice dott. Lombardi;*

*2) accogliere il proposto appello incidentale dalle appellate e quindi dichiarare il diritto di ciascuna di esse ad ottenere dal datore di lavoro Boni Spa il risarcimento del danno ex art. 10, comma 3, D.lgs. 81/2015, nelle seguenti misure:*

*- [redacted] € 4.827,65  
- [redacted] € 12.805,16  
- [redacted] € 10.455,80  
- [redacted] € 8198,13*

*o in quella diverse ritenute eque;*

*3) e per l'effetto condannare Boni Spa a corrispondere a ciascuna delle lavoratrici appellanti il risarcimento del danno nella misura disposta sub 2).*

*Con vittoria di spese, diritti ed onorari di entrambi i gradi di giudizio, con distrazione in favore del procuratore antistatario”.*

### Fatto e motivi della decisione

Definitivamente pronunciando sul ricorso proposto da [redacted], nei confronti della loro comune datrice di lavoro Società Boni SPA -che le aveva impiegate, con diverse decorrenze e mansioni, nell'ambito dell'appalto di pulizie commissionato alla Società Boni dalla Regione Lombardia- per vedersi corrisposti: 1) la remunerazione, con la maggiorazione del 28% della retribuzione ex art. 33 CCNL Pulizie Multiservizi, dei tempi impiegati, complessivamente pari a 10 minuti giornalieri, per le attività di vestizione e svestizione impiegati prima e dopo lo svolgimento del servizio così come rilevabile dopo che le lavoratrici, una volta registrata la loro presenza passando dai tornelli del luogo di lavoro, provvedevano anche a registrare questa volta l'orario di inizio e fine servizio tramite il cartellino marcatempo; 2) il risarcimento di cui all'art. 10 D.lgs. n. 81/2015 quale conseguenza dell'omessa indicazione da parte aziendale dei turni lavorativi espletabili nell'ambito delle loro relazioni lavorative a tempo parziale, il primo Giudice ha disatteso quest'ultima domanda e ha accolto solo la prima rivendicazione salariale con la condanna della Società resistente al pagamento degli importi chiesti dalle lavoratrici e a rifondere loro la metà delle spese del grado, mediante l'emissione del seguenti dispositivo *“Accoglie parzialmente il ricorso e, per l'effetto, condanna Boni s.p.a. al pagamento, in favore delle ricorrenti, per il titolo di cui alla parte motiva, delle seguenti somme:*

*[redacted] € 1.289,55*

*[redacted] € 531,26*

*[redacted] € 1.007,19*

*[redacted] € 1.085,69,*

*oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo;*

*rigetta per il resto il ricorso;*

*dispone la compensazione, nella misura di un mezzo, delle spese di lite e, per l'effetto, condanna Boni s.p.a. al pagamento, in favore delle ricorrenti, in solido tra loro, della restante metà delle spese di lite, che liquida in € 2.200,00 per compensi di avvocato, oltre accessori di legge, da distrarsi in favore del procuratore dichiaratosi antistatario”.*

A proposito della prima rivendicazione salariale -formulata dalle attrici con riferimento alla funzione igienico-sanitaria della vestizione inderogabilmente richiesta dall'azienda per l'espletamento del servizio e con riferimento all'obbligo di presenziare sul sito lavorativo



prima dell'inizio delle operazioni di pulizia in vista del compimento delle operazioni di vestizione prodromiche al servizio- il primo Giudice si è rifatto al concetto dell'esercizio del potere di eterodirezione datoriale per determinare il regime applicabile all'espletamento dei suddetti obblighi preparatori e dismissivi inerenti il vestiario (dapprima solo una giacca/casacca grigia poi variato tramite l'adozione di un completo tuta blu corredata da pantaloni).

E' stato quindi considerato che poteva dirsi acquisita in fatto *"la circostanza che il tempo intercorrente tra l'ingresso nei locali aziendali, il raggiungimento del locale adibito a spogliatoio, la vestizione e le ulteriori attività preparatorie prodromiche al turno fosse di circa dieci minuti, con medesimo tempo necessario per lo svolgimento delle simmetriche attività al termine del turno (riposizionamento carrelli, svestizione, uscita dai locali aziendali)"* mentre, nonostante le versioni testimoniali fossero state discordi circa l'imposizione dell'obbligo di abbigliarsi (e svestirsi) all'interno dei locali prima dell'effettivo inizio del servizio (e di compiere la svestizione dopo il lavoro), in ogni caso impiegando gli armadietti deputati alla custodia dei capi di abbigliamento necessariamente funzionali alle attività lavorative, tale obbligo era da ritenersi quale elemento che al proposito qualificava l'eterodirezione *"dalla quale origina l'obbligo di retribuire l'attività preparatoria dei lavoratori, si risolve nel fatto stesso di imporre ai lavoratori l'utilizzo, per ragioni di sicurezza o, semplicemente, di riconoscibilità, di una divisa aziendale nell'ambito della prestazione lavorativa."*

L'eterodirezione intesa dunque quale fattore utile per qualificare come tempi di servizio quelli impiegati per la vestizione, è stata quindi essenzialmente colta non più che nel vincolo per il lavoratore di adottare e poi dismettere l'abbigliamento imposto dall'azienda, trascurando la valenza di previsioni sul quando e sul come dovere effettuare le relative attività di vestizione/svestizione (per questo, il Tribunale ha precisato di essersi discostato dagli orientamenti giurisprudenziali in materia).

Potendo quindi discostarsi dalla concreta *'declinazione'* giurisprudenziale di legittimità che dava rilievo all'obbligo di vestizione presso i locali aziendali per dare piuttosto rilievo al dato della costrizione riguardante il vestiario in ragione di quanto appena precisato, secondo il Giudice, si doveva altresì tenere conto che detto obbligo, quanto alla sua predisposizione attuativa, trovava un limite nell'incomprimibile ed essenziale libertà che ogni dipendente aveva di giungere sul posto di lavoro e poi di lasciarlo dotata di propria vestizione individuale (extra lavorativa) funzionale, tra l'altro, alle proprie private esigenze di vita conformemente a un criterio di *'normalità sociale'*.

A fronte di una simile forma di proiezione concreta del potere eterodirettivo datoriale, potevano quindi essere riconosciute le competenze retributive rivendicate dalle ricorrenti secondo quanto espresso in dispositivo.

In relazione alla seconda domanda non accolta, nel rifarsi al tenore delle norme ordinarie attualmente implicate nella fattispecie come gli artt. 5 e 10 del D.lgs. n. 81/2015, avuto riguardo a tale ultima previsione -per cui *Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il*



*lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno-, il Tribunale ha stabilito che era dunque in definitiva evidente che "la disciplina in oggetto tuteli il diritto del lavoratore a tempo parziale di conoscere, in via anticipata, in un tempo ragionevole, i propri turni di lavoro o, quantomeno, gli specifici meccanismi regolativi dei propri turni di lavoro, evitando comunicazione di turni con preavviso esigui che impediscano al lavoratore di programmare con sufficiente anticipo la propria vita, al fine di soddisfare esigenze personali ed ulteriori esigenze lavorative (Cass. civ., sez. lav., 6 dicembre 2019, n. 31957).*

*Laddove, come nel caso di specie, pur in assenza di esplicita indicazione all'interno della lettera di assunzione, vi sia evidenza incontestata della circostanza che, per tutto il rapporto di lavoro, le lavoratrici abbiano, nell'ambito del proprio orario contrattuale, osservato il medesimo orario di lavoro all'interno dello stesso turno, fatto salvo lo svolgimento di lavoro supplementare, sulla base di esigenze di volta in volta concordate tra le parti, non possono dirsi integrati gli estremi per l'applicazione della norma, sia sotto il profilo della determinazione delle modalità di svolgimento della prestazione che della determinazione del danno risarcibile ex art. 10 che, come evidenziato, non può considerarsi in re ipsa ma subordinato alla dimostrazione di un effettivo pregiudizio, discendente dalla non conoscenza e prevedibilità della collocazione oraria della prestazione."*

Ci si poteva peraltro anche rifare ad altro precedente dell'Ufficio che, d'altro canto, valorizzava l'omessa dimostrazione da parte del lavoratore della forma e dell'entità del pregiudizio patito.

La pronuncia è stata impugnata Boni in rapporto al censurabile accoglimento della prima delle due domande avversarie e, per altro verso, mediante l'appello incidentale promosso dalle lavoratrici, che hanno censurato la reiezione delle loro istanze risarcitorie collegate al secondo profilo della lite.

Col proprio atto di gravame, la Boni SPA si duole dell'accoglimento della domanda di riscontro degli obblighi remuneratori in merito alle attività di vestizione funzionali soltanto all'espletamento delle prestazioni lavorative ma scevre di altri oneri e forme impositive, tra cui, principalmente, quelli attinenti alla predisposizione delle vestizioni presso i locali interessati dal servizio espletato dal personale dell'appellante.

L'odierna appellante principale sostiene l'erroneità della statuizione adottata dal Tribunale censurando in particolare "l'attività di vestizione e svestizione di divisa aziendale" come "tempo di lavoro da retribuire, essendo comunque proiezione del potere eterodirettivo del datore di lavoro" con relativo conseguente riconoscimento alle lavoratrici di dieci minuti giornalieri di retribuzione aggiuntiva, maggiorata del 28% ai sensi dell'art. 33 CCNL Multiservizi.

Sul punto, la Società nota che le risultanze dell'istruttoria testimoniale potevano invero (come notato anche dal primo Giudice che in sentenza aveva ritenuto esservi una "profonda discordanza" tra le deposizioni testimoniali raccolte) indurre ad escludere il diritto delle lavoratrici alla retribuzione del c.d. "tempo tuta".

La parte riporta quindi da pag. 10 a pag. 14 dell'appello le deposizioni testimoniali per cui:  
- il teste ~~XXXXXXXXXX~~ (responsabile dell'appalto di Boni presso la Regione Lombardia) aveva testualmente riferito "...per quanto riguarda la vestizione e la



*timbratura c'era chi arrivava già cambiata, e a quel punto passava direttamente negli spogliatori a prendere il carrello ed andava a lavorare... dunque le persone che venivano già vestite entravano nel locale dove c'erano le macchinette prendevano il carrello se il carrello era lì e successivamente andavano al piano a pulire, per quanto riguarda dunque quelli che non arrivavano già vestiti timbravano prima e poi andavano a cambiarsi... non c'era nessun tipo di indicazione da parte dell'azienda di custodire la divisa nei locali aziendali e di indossarla in quella sede... Nessun lavoratore è mai stato sanzionato perché arrivato con il camice né è stato sanzionato perché è uscito dopo il proprio turno con la divisa di lavoro";*

- il teste [REDACTED] (Responsabile del Personale della società) aveva precisato: *".. per quello che mi riguarda non ho mai dato una direttiva nel senso di indossare la divisa all'interno dello spogliatoio...";*

- il teste [REDACTED] (Responsabile Risorse Umane di Boni SpA) aveva altresì sostenuto *"... Per quanto riguarda eventuali direttive aziendali in merito all'indossamento della divisa assolutamente non c'erano indicazioni se non l'unica di indossarla al momento dell'inizio del lavoro. Bava era il responsabile delle risorse umane di Boni, mi vengono lette le dichiarazioni del test precedente, sono trent'anni che faccio questo lavoro e non c'è mai stata questa disposizione non c'è oggi e non c'è mai stata neanche in Boni... Nessuno è mai stato assolutamente sanzionato per essere entrato con la divisa o uscito con la divisa virgola io seguo i procedimenti disciplinari per cui escludo questa circostanza";*

- la teste [REDACTED] aveva precisato che: *"...non c'erano indicazioni precise in merito alla possibilità di indossare la divisa a casa propria prima di entrare in sede, anche se nessuna si preparava a casa propria perché tutte dovevano prendere i mezzi e quindi non era opportuno indossare prima la divisa."*

Secondo l'appellante, tutti i testi avevano sconfessato la ricostruzione dei fatti operata dalle lavoratrici non avendo la Ditta mai provveduto ad imporre: (i) di indossare la divisa in azienda presso il locale spogliatoio; (ii) di utilizzare la divisa solo in servizio, con preteso divieto di utilizzarla altrove; (iii) di depositare la divisa nell'armadietto a fine turno; (iv) di presentarsi sul luogo di lavoro almeno 20 minuti prima, proprio per espletare le formalità necessarie per indossare la divisa.

In tale modo non ne era derivata la prova del particolare esercizio della prerogativa dell'eterodirezione; su tale punto la Cassazione, con sentenza 31 agosto 2023, n. 25478, aveva sancito che *"nel rapporto di lavoro subordinato, il tempo necessario a indossare l'abbigliamento di servizio, c.d. "tempo tuta", costituisce tempo di lavoro soltanto ove qualificato da eterodirezione, in difetto della quale l'attività di vestizione rientra nella diligenza preparatoria inclusa nell'obbligazione principale del lavoratore e non dà titolo ad autonomo corrispettivo"* (nella specie, relativa alla richiesta avanzata da alcuni ferrovieri per vedersi riconosciuto il compenso per il c.d. "tempo tuta", il discrimine per il diritto alla retribuzione era stato individuato nell'imposizione in capo ai lavoratori dell'obbligo di indossare gli abiti da lavoro negli appositi spogliatoi aziendali e, non essendo dimostrata tale circostanza, la Corte aveva rigettato l'appello, negando ai ferrovieri il diritto alla retribuzione per il tempo tuta).

Da ultimo, la Boni impugna il capo della sentenza sulle spese di lite siccome erroneamente compensate.



Contrastando i motivi critici e gli argomenti fatti valere dalla Società, le quattro lavoratrici hanno a loro volta articolato appello incidentale tendente alla riforma della sentenza mediante l'accoglimento anche del loro secondo ordine di domande.

Al riguardo, la censura investe la carenza di determinazione scritta della collocazione dell'orario di lavoro e per questo la reiezione della richiesta di corresponsione di un risarcimento del danno direttamente derivante per legge da tale condotta omissiva.

Parte appellante incidentale eccepisce l'errata interpretazione ed applicazione di quanto stabilito dall'art. 5, commi 1, 2 e 3 e art. 10, comma 3 D. Lgs. 81/2015, oltre che dall'art. 33 del CCNL Pulizie Multiservizi e dei rispettivi contratti di lavoro.

Sul punto, le appellate tendono a valorizzare il loro diritto/interesse sostanziale a conoscere la vigenza di orari determinati e immutabili, allo scopo di potervi riporre un affidamento congruamente anticipato rispetto ad altre loro esigenze vitali e di potere organizzare le proprie necessità esistenziali anche dal punto di vista della cura dei interessi individuali, quali diritti vanificati dall'ingiustificato, reiterato e sanzionabile rifiuto datoriale di soddisfare le istanze avanzate da quella quota di personale.

Per questo le appellanti incidentali reiterano la richiesta della condanna di Boni Spa al risarcimento del danno ex art. 10, comma 3, D.lgs. 81/2015, nelle seguenti misure:

- [REDACTED]: € 4.827,65
- [REDACTED]: € 12.805,16
- [REDACTED]: € 10.455,80
- [REDACTED]: € 8.198,13.

All'udienza del 22 maggio 2024 la causa è stata discussa e decisa come da dispositivo in calce.

Dal tenore delle testimonianze assunte dal Tribunale, ad avviso del Collegio, si evince in maniera sufficientemente chiara, esauriente e precisa, per quel che riguarda l'obbligo dei lavoratori di abbigliarsi in maniera conforme a quanto imposto dalla Boni SPA in vista delle attività di pulizia loro demandate, la manifestazione di un penetrante potere eterodirettivo/confermativo datoriale sostanziato dalla prescrizione di una disciplina specifica particolarmente attinente all'obbligo della specifica vestizione e alle modalità temporali di svolgimento delle correlate operazioni comprese quelle di dismissione degli abiti aziendali al termine del servizio.

Non tutti i testi hanno invero sostenuto che vigevano indicazioni, prescrizioni o direttive sul quando cambiarsi indossando la divisa, questa sì obbligatoriamente prevista come necessaria, esistendo sul punto un'ampia serie di versioni collimanti in ordine all'onere degli addetti alla pulizia.

Dalle testimonianze raccolte non risulta in maniera univoca che bisognava impiegare il marcatempo solo una volta espletata integralmente la vestizione e viceversa.

D'altro canto, l'Azienda, interpellata, si era anche rifiutata, a detta di alcuni informatori, di fornire al proposito delle dirimenti precisazioni consentendo ad esempio le vestizioni e le svestizioni soltanto, rispettivamente, prima e dopo le timbrature orarie correlate all'inizio e alla fine dei turni di servizio.

Si tratta indubbiamente di un dato significativamente tendente a confermare l'esistenza di un problema risolvibile nell'interesse conoscitivo delle addette, evidentemente consapevoli di una pratica 'marcatempo' imprecisa a loro svantaggio.



Al proposito risulta peraltro che la generalità dei dipendenti della ditta Boni realmente si orientava di fatto per non arrivare sul luogo delle prestazioni abbigliata con vestiti 'da lavoro' essendo adusa cambiarsi nei locali spogliatoio e solo, a quel punto, adire il marcatempo immediatamente prima di iniziare le attività di servizio.

Nonostante l'indicatività di tali rilievi, pare invero che il Giudice, privilegiando il solo dato dell'obbligatorietà della vestizione della divisa prevista nei termini di una netta imposizione datoriale, come riferito dai più che ne hanno nettamente confermato l'esistenza, abbia inteso valorizzare, ai fini che ora interessano, soltanto quel tipo di potere conformativo anche di ordine implicito poiché essenzialmente collegato alla tipologia, alla natura e alle finalità di un abbigliarsi in maniera corrispondente a quanto richiesto dall'Azienda per poter poi svolgere la pratica lavorativa delle pulizie ambientali.

Al contempo, è stato anche considerato che tale pratica era pure plausibilmente influenzata da indefettibili esigenze igieniche in rapporto alla tipologia delle lavorazioni richieste, specie nel momento della dismissione del vestiario 'da lavoro' e in maniera rilevante è stato anche considerato che, il dipendente si abbigliava con la divisa aziendale quando arrivava sul posto di lavoro provenendo dall'esterno ove non poteva essere certamente tenuto, conformemente a un criterio di normalità sociale, all'adozione preventiva del vestiario specificamente destinato al servizio, tra l'altro, col rischio di danneggiarlo, imbrattarlo o comunque alterarne la perfetta integrità anche dal punto di vista igienico.

Sotto questi ultimi profili e tenuto conto (i) della strettissima funzionalità o strumentalità delle casacche ovvero delle tute da lavoro al tipo di operazioni pratiche demandate ai prestatori; (ii) dell'esigenza di dover (diligentemente) adoperare gli indumenti in vista del loro impiego strettamente lavorativo e del loro prossimo reimpiego una volta terminato il servizio; (iii) della cornice di igiene fondamentale alla base delle operazioni di vestizione, svestizione e utilizzo pratico di quegli indumenti, senza peraltro trascurare che non sarebbe stata consona rispetto alle libere determinazioni soggettive del personale l'eccentrica imposizione ai singoli di un accesso al luogo di servizio già immediatamente vestiti per l'espletamento dei compiti di pulizia, allora, la tesi seguita dal Tribunale possiede un comprensibile fondamento in rapporto a quanto sopra osservato in ordine alle mirate esigenze conoscitive manifestate dal personale sulla reale portata del loro orario in relazione alle vestizioni nonché in rapporto a quanto risultante dagli orientamenti di legittimità più recenti come quello di Cass. n. 33937 del 5.12.2023 di seguito riportata nella parte della sua motivazione conferente anche al caso di specie.

In tale pronuncia della Corte di Cassazione viene infatti indubbiamente dato risalto ad una nozione, per così dire, ampia di eterodirezione ossia l'eterodirezione che può discendere, oltre che dall'esplicita disciplina d'impresa anche *"implicitamente dalla natura degli indumenti, o dalla specifica funzione che devono assolvere, quando gli stessi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale dell'abbigliamento"*, come hanno annotato i Giudici di Legittimità.

Considerato tutto questo -e cioè che la divisa andava indossata necessariamente e si poteva farlo soltanto presso il luogo di lavoro (*La chiara indicazione aziendale era di indossare la divisa all'interno dello spogliatoio, anche se non ci hanno motivato le ragioni di questa scelta*, così aveva detto il teste [REDACTED]) dove si doveva anche timbrare facendosi trovare perfettamente pronti alle mansioni- la sentenza merita conferma sul primo punto ora esaminato dato che quanto sinora esposto fa veramente propendere per un effettivo inizio del turno con già indosso i vestiti richiesti dalla datrice di lavoro, conservati dalle lavoratrici sino al termine dei loro compiti operativi, dopo aver marcato in uscita.



Non sembra affatto invece che ci siano i presupposti per confermare anche la seconda parte della pronuncia del Tribunale relativa all'esclusione dei presupposti per il risarcimento del danno nella specie rivendicato in base all'art. 10 comma 2 del D.lgs. n. 81/2015.

Si consideri che il contratto individuale di lavoro non contemplava programmaticamente né la dislocazione né un calendario dei turni, né d'altra parte vi era la vigenza negoziale di clausole elastiche corredate da incrementi retributivi più favorevoli ai destinatari.

Non poteva certo essere sufficiente a tal proposito il richiamo operato dal Tribunale ad un usuale turno mattutino -tra l'altro non rigorosamente circoscritto relativamente agli orari di inizio e di fine- in cui erano di fatto convogliate le lavoratrici applicate alle pulizie commissionate dalla Regione Lombardia.

Occorreva infatti previamente dare alle dipendenti una programmatica, schematica certezza su quando e per quanto tempo esse si sarebbero dovute prestare al turno: anche se i turni, posti in risalto risolutivo dal Giudice, erano in concreto abbastanza genericamente racchiusi solo in ambito mattutino, ciononostante residuavano per le destinatarie dei non irrilevanti margini di incertezza oraria (le ore sei piuttosto che le ore sette del mattino, come succedeva per alcune) atti a interferire più che sensibilmente, ad esempio, sulla libera dislocazione temporale dell'espletamento delle peculiari funzioni personali e domestico-familiari di interesse di ciascuna di esse.

E, dato che l'Azienda non intendeva nemmeno aderire o fornire risposte alle richieste specificative promanate dal personale interessato anche tramite propri rappresentanti (cfr. docc. 6 e 7), non era detto che fosse solo quello appena detto l'ambito di incertezza dominante poiché, non dando conto né prescrizione di programmi turnativi precisi, la Società si era di fatto riservata un'ampia discrezionalità sulle possibili variazioni temporali, peraltro non sostenute dalla presenza di clausole elastiche nonché in grado di pregiudicare i destinatari nel senso preso in considerazione dall'art. 10 cit..

L'incertezza dell'assetto dei turni lo si ricava, se non altro, dalla deposizione di [REDACTED] [REDACTED] memore di forme di utilizzazione professionale che lambivano in maniera indifferenziata il mattino o il pomeriggio "conosco le quattro ricorrenti che mi vengono nominate ... lavoravano per Boni. Si occupavano di attività di pulizie, lavoravano su un turno mattiniero e poi qualche volta qualcuno faceva i ripassi il pomeriggio" e al proposito la teste [REDACTED] ha aggiunto che "Per quanto riguarda l'inizio del turno di lavoro, la [REDACTED] iniziava alle 6, la [REDACTED] alle 7, [REDACTED] alle 6 e la [REDACTED] alle 7".

In ogni caso, era la Ditta a dovere dare conto della dislocazione delle turnistiche richieste alle applicate.

In difetto di questo, non risultano ostacoli al riconoscimento dell'indennizzo risarcitorio contemplato dal secondo comma dell'art. 10 del D.Lgs n. 81/2015 stabilito e operante indipendentemente dalla dimostrazione di pregiudizi a carico del lavoratore interessato, in occasione di omissioni datoriali in ordine all'esatta distribuzione programmatica degli orari di lavoro del sottoposto.

In tale senso, tenuto conto che la determinazione del danno risarcibile, oltre che collegata dalla legge al solo fatto della violazione di cui sopra, sfugge alla regola dell'esistenza di particolari oneri dimostrativi influenti anche sull'entità del ristoro economico accordabile - come si esprime la norma "diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno"- potendosi accedere a criteri liquidativi canonizzati, pare al Collegio soddisfacente il riconoscimento



in favore di ciascuna delle lavoratrici appellate il riconoscimento di un quinto di quanto postulato da ciascuna delle interessate, proprio perché nella specie manca la deduzione di documenti singolarmente dedotti e/o enucleabili sulla base di allegazioni di parte.

In tale modo, si reputa equitativamente congruo il riconoscimento dalle somme: di € 965,53 in favore di [REDACTED] di € 2.561,03 in favore di [REDACTED]; di € 2.091,16 in favore di [REDACTED] e di € 1.639,62 in favore di [REDACTED], in ogni caso maggiorate di interessi legali computati dalla data della presente pronuncia al saldo.

Si provvede pertanto come da dispositivo che segue in cui le spese dei due gradi del giudizio sono poste a carico della Società soccombente nelle misure ivi liquidate in applicazione dei criteri posti dal DM 10.3.2014 n. 55, dal DM 8.3.2018 n. 37 nonché dal DM 13 agosto 2022 n. 147, tenuto conto del valore della controversia, della tematica dibattuta, della sua complessità e dell'assenza di attività istruttoria in questa fase del giudizio.

Sussistono nella specie i presupposti per l'applicazione dell'art. 13 comma 1 quater del DPR n. 115/2002 per il raddoppio del contributo unificato a carico della Società appellante il cui atto di gravame è stato disatteso.

#### P.Q.M.

In parziale riforma della sentenza appellata n. 2432/2023 del Tribunale di Milano Sezione Lavoro, condanna la Società Boni a corrispondere alle appellate, a titolo di risarcimento del danno ex art. 10 D.Lgs. n. 81/2015, le seguenti somme: € 965,53 a [REDACTED], € 2.561,03 ad [REDACTED], € 2.091,16 a [REDACTED] ed € 1.639,62 a [REDACTED] in ogni caso oltre interessi legali dalla data della presente pronuncia al saldo.

Conferma le restanti statuizioni di merito.

Condanna la Boni SPA a rifondere alle appellate le spese dei due gradi liquidate in complessivi € 4.400,00 oltre IVA e CPA per il primo grado e in complessivi € 3.200,00 oltre IVA e CPA per il presente grado, in entrambi i casi con distrazione ex art. 93 c.p.c. in favore del Difensore antistatario.

Sussistono nella specie i presupposti per l'applicazione dell'art. 13 comma I quater del DPR n. 115/2002 per il raddoppio del contributo unificato a carico dell'appellante principale Società Boni SPA.

Milano, 22 maggio 2024.

Il Presidente Rel.  
Roberto Vignati

