



**Tribunale di Benevento**

**Repubblica Italiana**  
**In nome del Popolo Italiano**

Il Tribunale, nella persona del Giudice dottoressa Marina Campidoglio  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n. 3790/2023R. G. Aff. Cont. Lavoro promossa da

[REDACTED]

[REDACTED], presso lo studio dell'Avv.

Pasquale Penna e dell'avv. Angelo Fiore, dai quali è rappresentata e difesa,  
congiuntamente e disgiuntamente, in virtù di procura in calce al ricorso;

- RICORRENTE -

**CONTRO**

[REDACTED] F:

[REDACTED], in proprio ed in qualità di legale rappresentante della omonima  
ditta individuale con sede sita in [REDACTED] a

[REDACTED], rappresentato e difeso in virtù di mandato in atti dall'Avv. [REDACTED]

[REDACTED], elettivamente domiciliato presso il suo studio, sito in Grottaminarda (AV) alla  
Via [REDACTED];

- CONVENUTO -

NONCHE'







birreria-bar denominata [REDACTED] con sede in Mirabella Eclano (AV) alla [REDACTED], dal 10.05.2018 al 26.08.2023, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale orizzontale al 30% (12 ore settimanali), con la qualifica di "operaio" e mansioni di "aiuto cuoco", inquadrata nel 5° livello del CCNL Pubblici Esercizi Minori – Confcommercio; che, lavorava fino al 26.08.2023, dopo di che usufruiva di una settimana di ferie fino al 03.09.2023, ultimo giorno di apertura dell'attività di pizzeria-pub-birreria-bar denominata [REDACTED], che a far data dal 04.09.2023 cessava; che, da tale data non riceveva alcuna comunicazione e/o direttiva da parte della [REDACTED], relativamente ad un suo impiego futuro ed eventuale presso altra sede; che, non riceveva alcuna retribuzione, per cui dopo aver atteso invano circa un mese, in data 29.09.2023, rassegnava le proprie dimissioni per giusta causa, con decorrenza dal 30.09.2023; che, durante l'intercorso rapporto di lavoro dal 03.09.2009 al 26.08.2023, a parte i periodi di malattia certificata e di cassa integrazione, lavorava sempre 5 giorni a settimana, per un totale di 34 ore settimanali, secondo la seguente articolazione oraria: 6 ore il martedì dalle 19:00 alle 01:00; 6 ore il mercoledì dalle 19:00 alle 01:00; 6 ore il giovedì dalle 19:00 alle 01:00 (tranne nel primo periodo a part-time al 20% in cui lavorava il venerdì), 8 ore il sabato dalle 19:00 alle 03:00 e 8 ore la domenica dalle 19:00 alle 03:00, con riposo il lunedì coincidente con il giorno di chiusura settimanale dell'attività; che, lavorava anche nei giorni festivi coincidenti con i giorni di lavoro effettivo secondo l'orario settimanale indicato; che, svolgeva mansioni di "aiuto cuoco" all'interno della cucina del [REDACTED] nei primi due anni di lavoro e, successivamente, mansioni di "cameriera" addetta al servizio ai tavoli del [REDACTED] e, all'occorrenza, di "aiuto cuoco" all'interno della cucina del [REDACTED], in caso di necessità; che, a titolo di retribuzione per l'intero rapporto di lavoro dal 03.09.2009 al 26.08.2023, aveva percepito le somme nette indicate nei prospetti paga e non aveva percepito quanto dovuto a titolo di retribuzione diretta, di lavoro supplementare, di maggiorazione per lavoro domenicale, di lavoro festivo, che, non aveva goduto interamente dei permessi e delle ferie e non aveva percepito quanto dovuto a titolo di permessi e ferie non goduti; che, non aveva percepito gli scatti di anzianità, la retribuzione del mese di agosto e



settembre 2023, i ratei di tredicesima mensilità e quattordicesima mensilità relativi all'anno 2023 ed il TFR per l'intero periodo di lavoro dal 03.09.2009 al 26.08.2023.

Si costituivano in giudizio [REDACTED] srl eccependo la prescrizione dei crediti maturati alle dipendenze di [REDACTED] e, nel merito, l'infondatezza del ricorso.

Ammessa ed espletata l'istruttoria richiesta dalle parti, la causa è stata rinviata per la decisione, con concessione del termine ex art. 127 ter cpc, alla scadenza del quale viene decisa con sentenza contestuale.

Preliminarmente, va rigettata l'eccezione di prescrizione sollevata dai resistenti per i crediti relativi al rapporto intercorso tra la ditta individuale di [REDACTED] e la ricorrente dal 03.09.2009 al 09.05.2018.

È pacifico e non contestato che la ditta individuale [REDACTED] sia stata incorporata nella Filiberto's srl e che il rapporto di lavoro della ricorrente, iniziato con la ditta individuale, sia proseguito alle medesime condizioni e senza soluzione di continuità alle dipendenze della società.

Al riguardo, si rammenta che possono ritenersi pacifici e, come tali, non bisognevoli di specifica dimostrazione, ai sensi dell'art. 115 c.p.c., non solo i fatti oggetto di esplicita ammissione da parte del convenuto, ma anche i fatti e le circostanze in ordine ai quali egli, in violazione del generale disposto di cui all'art. 416 comma 3 c.p.c., nessuno specifico rilievo di segno contrario abbia formulato, fatta salva ovviamente l'ipotesi di una logica incompatibilità tra la linea difensiva adottata in generale e il fatto non oggetto di puntuale contestazione.

Le Sezioni unite della Cassazione hanno di recente riaffermato che l'art. 416 c.p.c., per il rito del lavoro, e l'art. 167 c.p.c., comma 1, imponendo al convenuto di prendere posizione nell'atto di costituzione sui fatti posti dall'attore a fondamento della domanda, configurano la non contestazione come un comportamento univocamente rilevante ai fini della determinazione dell'oggetto del giudizio con effetti vincolanti per il giudice, che dovrà astenersi da qualsiasi controllo probatorio del fatto non contestato, e dovrà ritenerlo sussistente proprio per la ragione che l'atteggiamento difensivo delle parti, valutato alla stregua dell'esposta regola di condotta processuale, espunge il fatto stesso



Sentenza n. 923/2025 pubbl. il 26/09/2025  
RG n. 3790/2023  
Sentenza n. cronol. 7408/2025 del 26/09/2025

dall'ambito degli accertamenti richiesti; pertanto la mancata contestazione, a fronte di un onere esplicitamente imposto dal legislatore, rappresenta l'adozione di una linea incompatibile con la negazione del fatto, e quindi rende inutile provarlo perché non controverso (Cass. Sez. Un., 29 maggio 2014, n. 12065).

Tanto la dottrina quanto la giurisprudenza hanno poi precisato che la «non contestazione» è esclusa solo in caso di contestazione «chiara e specifica». La contestazione, infatti, serve a mettere l'attore prima, e il giudice poi, in condizione di sapere quali siano i fatti controversi (che quindi dovranno essere provati) e quali invece i fatti incontrovertibili, come tali esclusi dal *thema probandum* (così Cass. Sez. L, Sentenza n. 2832 del 12/02/2016).

Nel costituirsi, sia [REDACTED] non hanno contestato l'avvenuta incorporazione della [REDACTED] nella società [REDACTED], essendosi limitati ad affermare che, pur applicandosi la disciplina di cui all'art. 2112 c.c., il termine di prescrizione quinquennale relativo ai crediti maturati alle dipendenze di [REDACTED] dal 03.09.2009 al 09.05.2018, iniziava a decorrere da tale ultima data, con conseguente prescrizione di tutte le somme richieste per il predetto periodo.

Tale assunto, però, è errato.

L'art. 2112 c.c. statuisce che in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano, che il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento e che il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento.

Nel caso di specie, i convenuti non hanno dimostrato che vi sia stato un licenziamento della ricorrente da parte di [REDACTED] ma, anzi, non hanno contestato che il rapporto sia continuato, senza soluzione di continuità e alle medesime condizioni, alle dipendenze della società per esservi stata una incorporazione della ditta individuale nella srl.

Ne consegue, che il rapporto di lavoro della ricorrente non si è mai interrotto, essendosi verificato solo il mutamento del datore di lavoro e, quindi che si è protratto



ininterrottamente fino al 30.09.2023, data dalla quale ha iniziato a decorrere il termine di prescrizione per tutti i crediti maturati a decorrere dal 03.09.2009.

Come è noto, infatti, la Corte Costituzionale con la sentenza del 10 giugno 1966, n. 63, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 2948 n.4 c.c., nella parte in cui consentiva che la prescrizione del diritto alla retribuzione decorresse durante il rapporto di lavoro. Con le sentenze del 20 novembre 1969, n. 143, e del 12 dicembre 1972, n. 174, la Corte Costituzionale ha inoltre delimitato tale principio, stabilendo che in situazioni di stabilità del posto di lavoro esso non viene applicato.

Pertanto, si è concluso che, nel corso del rapporto lavorativo, il termine prescrizione rimane fermo per poi riprendere il suo normale decorso dal momento della cessazione dello stesso.

La Corte di Cassazione ha, poi, più volte chiarito che “deve ritenersi assistito dalla garanzia di stabilità il rapporto di lavoro regolato da una disciplina la quale, sul piano sostanziale, subordini la legittimità e l'efficacia della sua risoluzione alla sussistenza di circostanze oggettive e predeterminate e che sul piano processuale, affidi al giudice il sindacato su tali circostanze e la possibilità di rimuovere gli effetti del licenziamento illegittimo; il che, in via generale, va ora riconosciuto allorché il posto di lavoro - quale che sia la natura, pubblica o privata del datore di lavoro - possa essere oggetto di una tutela cosiddetta reale che consenta cioè, non soltanto il risarcimento del danno di fronte all'illegittimo licenziamento, così come previsto dall'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, bensì la specifica reintegrazione del lavoratore secondo quanto previsto dall'art. 18, comma primo, legge 20 maggio 1970, n. 300, ma può anche realizzarsi ogniqualvolta siano applicabili altre disposizioni che comunque garantiscono la stabilità” (Corte di Cassazione, Sez. Lavoro n. 29981/2022, n.17989/2018; n. 5934/2002; n. 5494/1997).

Nel caso di specie, i convenuti non hanno dedotto, né dimostrato di aver avuto, nel periodo oggetto di causa, un numero di dipendenti superiore a 15- requisito di applicabilità della disciplina posta dall'art. 18 L. 300/70 e successive modifiche-; pertanto, non vi è dubbio che il rapporto oggetto di giudizio non fosse assistito dalla garanzia di stabilità.



Sentenza n. 923/2025 pubbl. il 26/09/2025

RG n. 3790/2023

Sentenza n. cronol. 7408/2025 del 26/09/2025

Ne consegue che la prescrizione quinquennale dei crediti retributivi ha iniziato a decorrere solo dalla data di cessazione del rapporto con la società, ovvero il 30.09.2023 ed il ricorso introduttivo del presente giudizio è stato notificato ai convenuti il 6-7 ottobre 2023.

Passando al merito, per consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, ove il lavoratore pretenda il compenso per lavoro straordinario dovrà provare di aver lavorato oltre l'orario normale di lavoro (Cass. 14 agosto 1998 n. 8006; Cass. 21 aprile 1993 n. 4668, Cass. n. 12434 del 25/05/2006, Cass. n. 6023 del 12/03/2009 e, da ultimo, Cass. n. 4076 del 20/02/2018, Cassazione civile sez. lav., 19/06/2018 n.16150, Cassazione civile sez. lav., 26/05/2020 n.9791), senza che possa farsi ricorso, nel relativo accertamento, al criterio equitativo ex art. 432 cod. proc. civ., atteso che tale norma riguarda la valutazione del valore economico della prestazione lavorativa e non già la sua esistenza (Cass. 7 novembre 1991 n. 11876). È infatti onere del lavoratore che pretenda un compenso per lavoro straordinario provare la relativa prestazione e, quando egli ammetta bensì di esserne stato remunerato ma assuma l'insufficienza della remunerazione, anche di provare la quantità di lavoro effettivamente svolto; in mancanza della prova dello svolgimento della prestazione, non può procedersi a liquidazione equitativa (Cass. Sez. L, Sent. n. 3714 del 16/02/2009).

“Il lavoratore che agisca in giudizio per chiedere la corresponsione della indennità sostitutiva delle ferie non godute ha l'onere di provare l'avvenuta prestazione di attività lavorativa nei giorni ad esse destinati, atteso che l'espletamento di attività lavorativa in eccedenza rispetto alla normale durata del periodo di effettivo lavoro annuale si pone come fatto costitutivo dell'indennità suddetta, mentre incombe al datore di lavoro l'onere di fornire la prova del relativo pagamento. Analogo onere probatorio sussiste a carico del lavoratore in ordine alla pretesa di compenso per lavoro straordinario e reperibilità” (Cassazione civile sez. lav., 26/05/2020, n.9791).

Se chiede l'adeguamento della retribuzione ex art. 36 Cost., fatto costitutivo della pretesa è sia la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato, sia l'insufficienza del compenso percepito (Cass. 4 marzo 1972 n. 629). Se infine si limiti a chiedere la retribuzione contrattuale, il lavoratore è tenuto a provare l'esistenza del rapporto di



Sentenza n. 923/2025 pubbl. il 26/09/2025  
RG n. 3790/2023  
Sentenza n. cronol. 7408/2025 del 26/09/2025

lavoro subordinato, e cioè la sua durata e il livello contrattuale, mentre grava sul datore di lavoro l'onere di provare di avere adempiuto alle proprie obbligazioni (Cass. 22 dicembre 1981 n. 6750), oppure che la prestazione fornita dal lavoratore è stata inferiore rispetto ai parametri a cui la retribuzione contrattuale è commisurata (Cass. 18 aprile 1994 n. 3651).

Analoga è, a ben vedere, la ratio decidendi in tema di ferie, costituita dal rilievo che il godimento di queste costituisce un naturale negotii, sicché il lavoratore che assuma di non aver goduto delle ferie e ne pretenda l'indennità sostitutiva, ha l'onere di provare l'avvenuta prestazione di attività lavorativa nei giorni ad esse destinati, e lo stesso vale quanto a festività, permessi e riposi, mentre incombe al datore di lavoro l'onere di fornire la prova del relativo pagamento (v. fra le tante Cass. Sez. L, Ordinanza n. 7696 del 06/04/2020; Sez. L, Sent. n. 26985 del 22/12/2009, Sez. L, Sent. n. 22751 del 03/12/2004, Sez. L, Sent. n. 12311 del 21/08/2003; in termini Cass. Sez. L, Sentenza n. 6332 del 05/05/2001). Ancora, "qualora il lavoratore agisca in giudizio per conseguire le retribuzioni allo stesso spettanti ha l'onere di provare l'esistenza del rapporto di lavoro quale fatto costitutivo del diritto azionato, mentre incombe al datore di lavoro che eccepisce l'avvenuta corresponsione delle somme richieste l'onere di fornire la prova di siffatta corresponsione; e tale principio vale sia per la retribuzione mensile, sia per la tredicesima mensilità (che costituisce una sorta di retribuzione differita), sia per la corresponsione del trattamento di fine rapporto (che integra parimenti una componente del trattamento economico costituendo in buona sostanza una sorta di accantonamento da parte del datore di lavoro), sia per il pagamento delle ferie non retribuite (atteso che l'obbligo di corrispondere la retribuzione incombe anche nel periodo in cui il lavoratore usufruisce delle ferie, che costituiscono un diritto irrinunciabile costituzionalmente garantito ai sensi dell'art. 36 Cost., comma 3)" (cfr. Cass. Sez. L, Sent. n. 26985 del 22/12/2009).

Dalla prova orale è emerso quanto segue.

**[REDACTED]**, indifferente, ha dichiarato *"conosco la ricorrente perché abbiamo lavorato insieme sia per [REDACTED] che per la società, non ho cause in corso, ho in passato effettuato una conciliazione sindacale. Sono circa dieci o dodici*



anni che non lavoro più lì. Ho lavorato dal 1994. ADR: confermo che la ricorrente ha lavorato al bar-pub-pizzeria [REDACTED], ha iniziato a lavorare dopo di me, ma non ricordo da quando e lei lavorava ancora quando sono andata via. Non ricordo esattamente quando sono andata via, mi sembra otto-dieci anni fa, forse ho lavorato fino al 2015-2016-2017. ADR: la ricorrente faceva la cameriera e lavorava anche in cucina, faceva la cuoca. ADR: io lavoravo part-time per cinque ore la sera dalle 19,00-19,30 fino al massimo a mezzanotte/mezzanotte e mezza, per cinque giorni a settimana. Io avevo il lunedì e un altro giorno infrasettimanale, a mia scelta, libero. ADR: la ricorrente iniziava come me a lavorare intorno alle 19,00-19,30 ma poi rimaneva quando io andavo via. Che io sappia, anche lei lavorava su cinque giorni. ADR: io seguivo gli orari che ho detto, al massimo, il sabato rimanevo un'ora in più. Che io ricordi, invece, la ricorrente rimaneva dopo che io me ne ero andata. ADR: preciso che io ho lavorato solo alle dipendenze di [REDACTED], non anche alle dipendenze della srl, perché ho finito di lavorare prima. ADR: dopo che ho finito di lavorare non sono più andata al locale; quindi, non so se la ricorrente ha continuato a lavorare, né con quali modalità. ADR: per il periodo in cui ho lavorato, sul capo 6 posso dire che anche se il giorno festivo capitava infrasettimanale noi andavamo a lavorare, se non coincideva con il nostro giorno di pausa. ADR: sul capo 8 confermo che io e la ricorrente facevamo le cameriere e abbiamo svolto tutte le mansioni indicate al capo 8, tranne che pulire i bagni. ADR: sul capo 9 non so rispondere perché io stavo in sala, mentre lei stava dentro. So che cucinava, ma nello specifico non so dire. Preciso che l'ho vista cucinare”.

La teste [REDACTED], indifferente, ha riferito “conosco la ricorrente perché abbiamo lavorato insieme molti anni, sia alle dipendenze del sig. [REDACTED] che della srl. Io ho lavorato dal 2010 e mi sono dimessa nel 2022, e abbiamo sottoscritto una conciliazione sindacale. La mia decisione di dimettermi è sorta dopo che durante la pandemia, il sig. [REDACTED], figlio del [REDACTED] mi portò la lettera di dimissioni dicendomi di firmarla e io mi rifiutai perché volevo essere licenziata e non dimettermi. Dopo un anno ho deciso di dimettermi. ADR: quando io ho iniziato a lavorare, la ricorrente già lavorava e quando io sono andata via, lei ha continuato a lavorare, non so esattamente



*fino a quando, credo fino alla chiusura. Tanto posso dire perché io passo sempre sulla strada dove è sito il locale e la vedevo quando preparava i tavoli fuori, a volte mi sono fermata per salutarla e altre volte vedevo la macchina parcheggiata. ADR: non ricordo quando c'è stata la chiusura, mi pare alla fine dell'anno scorso o all'inizio 2024. ADR: io ero assunta per 12 ore settimanali, ma lavoravo dal martedì alla domenica, dalle ore 19,00 fino all'una/una e mezza il martedì e il mercoledì, che erano i giorni con minore affluenza. Dal giovedì alla domenica finivo verso l'una e mezza/due, il sabato invece fino alle tre/tre e mezza e a volte siamo arrivati anche alle quattro di mattina. Preciso che io lavoravo in cucina come cuoca e gli orari che ho riferito erano i miei, ma quando la cucina chiudeva i camerieri non andavano via, perché il bar era ancora aperto e nel caso venisse richiesto dai clienti qualche fritto, la ricorrente veniva mandata in cucina a prepararli. ADR: i camerieri erano costretti a rimanere fino a quando andava via l'ultimo cliente. Tanto posso dire perché quando noi della cucina andavamo via, il bar era ancora aperto e i clienti c'erano, poi quando ne parlavamo all'inizio dei turni, mi dicevano di aver fatto un determinato orario perché i clienti non erano andati via e poi quando andavo a prendere le sigarette, dopo la fine del mio lavoro e passavo davanti al locale, vedevo che i camerieri, tra cui la ricorrente, erano ancora lì con i clienti o a sistemare le sedie e i tavoli. ADR: a volte è capitato che dovevano pulire anche i bagni. Preciso che c'era una signora delle pulizie che andava la mattina, ma ad un certo punto è andata via e durante la pandemia e fino a quando non mi sono dimessa, sono andata diverse volte al locale e ho visto la ricorrente con i secchi e mi ha detto che stava andando nei bagni a pulire. ADR: preciso che noi avevamo un tesserino elettronico che usavamo per timbrare, ma era un modo loro per controllare quando entravamo ed uscivamo perché eravamo pagate a ore, era una specie di badge. ADR: confermo il capo 6. ADR: confermo il capo 7, infatti per questo era lei che dopo la chiusura della cucina, veniva mandata in cucina a preparare i piatti richiesti dai clienti del bar. ADR: confermo i capi 8 e 9 e preciso che tanto so non solo per averlo visto, ma anche perché tante volte quando ero sola in cucina e c'era troppa gente veniva ad aiutare me. ADR: la cucina era a vista, quindi noi dalla cucina*



vedevamo in sala, perché c'era il bancone sul quale appoggiavamo i piatti da portare in sala”.

Il teste ██████████ ██████████, compagno della ricorrente, ha dichiarato “conosco la ricorrente perché sono il suo compagno, non ho mai avuto rapporti di lavoro con i resistenti. ADR: in ordine al capo 1 confermo che la ricorrente ha lavorato dal 03.09.2009 al 09.05.2018 al ristorante ██████████ e lavorava tutta la settimana ad eccezione del lunedì che era il giorno di chiusura. Dal martedì al giovedì lavorava più o meno dalle 19,00 all'una di notte, perché a volte lavorava come cuoca, altre volte come cameriera, mentre dal venerdì alla domenica faceva sempre la cameriera e lavorava dalle 19,00 alle 3,00-4,00 di notte. Nei giorni festivi e prefestivi, anche se capitavano ad esempio di martedì, finiva di lavorare sempre più tardi dell'una. ADR: Preciso che io sto con la ricorrente da quattordici anni, dal 2010 e aveva iniziato a lavorare da pochi mesi. ADR: io abito a pochi chilometri dal locale e lo frequento da quando sono ragazzo, ho conosciuto la ricorrente lì e so quanto riferito perché spesso andavo a prenderla e a portarla a lavoro e spesso quando si faceva troppo tardi si fermava a dormire a casa mia. ADR: la ricorrente ha continuato a lavorare al ristorante anche dal 10 maggio 2018 fino al 26.08.2023, secondo gli stessi orari che ho riferito, anzi negli ultimi periodi tornava una mezz'ora/ un'ora più tardi, perché doveva occuparsi anche della pulizia del locale, non essendovi più l'addetto alle pulizie da prima del covid, dal 2020. Anche in questo periodo, lavorava nei festivi e in questi giorni faceva più tardi, come ho detto per il periodo antecedente. ADR: ricordo che non ha lavorato più da settembre 2023 e infatti ce ne siamo andati un po' al mare, non ricordo se prima della fine del rapporto abbia goduto di ferie. So che però non è stata pagata e che il datore di lavoro l'ha pure bloccata sul telefonino. ADR: la ricorrente l'ho vista spessissimo mentre svolgeva le mansioni di cameriera, l'ho vista anche svolgere anche di cassiera e aiuto cuoca, perché preparava panini e nell'ultimo periodo faceva anche le pulizie. ADR: preciso che io lavoro da 20 anni, per una ditta di pulizie che si occupa delle pulizie per l'ASL, con un contratto di lavoro part-time di tre ore al giorno, dalle 14,00 alle 17,00 e quindi ho molto tempo libero e tutte le sere frequentavo il locale anche fino alle 2,00-3,00 di notte”.



Ebbene, dalla prova è emerso pacificamente che la ricorrente ha lavorato dal 03.09.2009 al 26.08.2023 per cinque giorni a settimana, dal martedì alla domenica, nonostante fosse stata assunta con un contratto di lavoro part-time a 8 ore settimanali (4 ore il sabato e 4 ore la domenica) fino al 30.04.2012 e a 12 ore settimanali (4 ore nei giorni martedì, sabato e domenica) per il restante periodo.

In ordine al numero di ore lavorate, la [REDACTED] ha riferito in merito ai quattro mesi lavorati dalla ricorrente nel 2009, essendo già dipendente di [REDACTED] dal 1994 e ha dichiarato che lei lavorava per cinque giorni a settimana, dalle 19,00-19,30 a mezzanotte-mezzanotte e mezza e solo il sabato andava via un'ora dopo, quindi all'una e mezza e che la ricorrente lavorava, come lei, cinque giorni a settimana, iniziando a lavorare alle 19,00-19,30 e che si tratteneva anche dopo che lei era andata via. La teste ha poi confermato che lavoravano anche nei giorni festivi, tranne quando ricadevano di lunedì che era il giorno di chiusura dell'attività.

Quindi, per il periodo dal 03.09.2009 al 31.12.2009, vi è prova dello svolgimento di attività lavorativa per quattro giorni alla settimana, per 4 ore al giorno e un giorno per 5 ore (il sabato), oltre che dello svolgimento del lavoro festivo, nel caso di festività non ricadente il lunedì.

Gli altri testi, infatti, non hanno potuto riferire riguardo al 2009, in quanto la teste Parlati ha iniziato a lavorare dal 2010 ed il teste [REDACTED] ha iniziato a frequentare la ricorrente nel 2010, quindi nessuno dei due ha avuto contezza diretta di come si sia svolto il rapporto lavorativo nel 2009.

Ne consegue il diritto della ricorrente, per i mesi lavorati del 2009, al pagamento della retribuzione dovuta per il lavoro supplementare svolto, pari a 11 ore settimanali, oltre che della retribuzione per il lavoro festivo svolto.

Per il periodo dal 2010 al 2023, risulta provato che la [REDACTED] ha lavorato cinque giorni a settimana, tre giorni dalle 19,00 all'1,00 e il sabato e la domenica fino alle 3,00.

Tali circostanze sono state confermate dal teste [REDACTED] le cui dichiarazioni, pur essendo il compagno della ricorrente dal 2010 all'attualità, si considerano attendibili, in quanto hanno trovato riscontro con quanto dichiarato dalle altre due testimoni e si basano su fatti di cui il teste ha avuto contezza diretta, in quanto frequentava il locale



tutte le sere-; dalla teste [REDACTED], indifferente e collega di lavoro della [REDACTED] dal 2010 al 2022, oltre che, per il periodo in cui ha lavorato, dalla teste [REDACTED].

Inoltre, i testi, per il medesimo periodo hanno confermato lo svolgimento di attività lavorativa nei giorni festivi, ove non ricadenti di lunedì.

Fino al 30.04.2012, la ricorrente era assunta part-time per lo svolgimento di otto ore di lavoro settimanali, quindi per il periodo dal 2010 al 30.04.2012, la stessa ha diritto al pagamento della retribuzione per 26 ore settimanali di lavoro supplementare, di cui 4 di lavoro domenicale, oltre che della retribuzione per il lavoro festivo svolto.

Per il periodo dal 01.05.2012 al 26.08.2023, invece, la ricorrente era assunta part-time per 12 ore settimanali; quindi, ha diritto al pagamento di 22 ore di lavoro supplementare, di cui 4 ore di lavoro domenicale, oltre che del lavoro festivo.

Merita accoglimento anche la domanda di pagamento degli scatti di anzianità.

I convenuti non hanno contestato e risulta documentalmente provata l'applicazione al rapporto di lavoro de quo del CCNL Turismo Confcommercio- Pubblici Esercizi Minori (cfr. Unilav di assunzione e buste paga), il quale prevede che gli scatti di anzianità fanno parte della retribuzione ordinaria da corrispondere ai lavoratori (art. 157 CCNL) e dalle buste paga depositate in atti non risulta la corresponsione degli stessi, né i datori di lavoro convenuti hanno dimostrato, come era loro onere, l'avvenuto pagamento degli stessi.

Merita, altresì accoglimento, la domanda di pagamento della retribuzione ordinaria dovuta per il mese di agosto 2023, dei ratei di 13<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup> mensilità maturati nel 2023, nonché del TFR, in quanto la [REDACTED] non ha provato, come era suo onere, il pagamento delle predette somme.

Non può, invece, essere accolta la domanda di pagamento dell'indennità per ferie e permessi non goduti, in quanto i testi nulla hanno riferito in merito e i cedolini non riportano i dati relativi ai permessi e ferie maturati, goduti e residui.

Quindi, la ricorrente non ha assolto all'onere sulla stessa incombente di dimostrare lo svolgimento di attività lavorativa nelle giornate deputate al godimento di ferie e permessi.



Ai sensi dell'art. 2112 c.c. per il periodo dal 03.09.2009 al 09.05.2018, in cui la [REDACTED] ha lavorato alle dipendenze della ditta individuale [REDACTED], quest'ultimo e la [REDACTED] srl sono tenuti in solido al pagamento delle differenze retributive dovute; per il periodo dal 10.05.2018 fino al 30.09.2023 va condannata la sola [REDACTED]

In ordine al quantum dovuto, la scrivente ritiene di fare propri i conteggi elaborati dal ricorrente in corso di causa, in quanto corretti ed esenti da vizi.

In particolare, per il periodo di lavoro dal 03.09.2009 al 09.05.2018 alle dipendenze della [REDACTED] un credito di lavoro per la complessiva somma lorda pari ad € 95.698,65, così suddivisa: a) € 92.265,88 a titolo di differenze retributive; b) € 3.432,77 a titolo di TFR (cfr. conteggio n. 1 e conteggio n. 2, all.ti). La ricorrente, inoltre, ha maturato per il periodo di lavoro dal 10.05.2018 al 26.08.2023 alle dipendenze della società [REDACTED] un credito di lavoro per la complessiva somma lorda pari ad € 47.210,86, così suddivisa: a) € 44.596,18 a titolo di differenze retributive (di cui € 1.157,65 per retribuzione mensilità di agosto 2023 e € 501,74 per ratei 13<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup> mensilità anno 2023); b) € 2.614,68 a titolo di TFR (cfr. conteggio n. 3, all.). A tali somme vanno decurtati gli importi a titolo di ferie non godute per le suesposte ragioni.

Pertanto, in definitiva, [REDACTED] vanno condannati, in solido tra loro, al pagamento in favore di [REDACTED] della complessiva somma di €95.288,14 e la [REDACTED] va condannata al pagamento della complessiva somma di € 47.210,86, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla maturazione al soddisfo, dovute per le causali sopra indicate.

Le spese seguono la soccombenza dei convenuti e si liquidano in dispositivo secondo gli scaglioni di valore della controversia previa compensazione di un terzo stante l'accoglimento parziale.

P.Q.M.

Il giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, così provvede:

- 1) Accoglie il ricorso e per l'effetto condanna [REDACTED] in solido tra loro, al pagamento in favore del ricorrente della somma lorda di €95.288,14 oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla maturazione al



Sentenza n. 923/2025 pubbl. il 26/09/2025  
RG n. 3790/2023  
Sentenza n. cronol. 7408/2025 del 26/09/2025

soddisfo, per le differenze retributive, maturate nel periodo dal 03.09.2009 al 09.05.2018, come specificate in motivazione;

- 2) condanna la [REDACTED] al pagamento in favore del ricorrente della somma lorda di € 47.210,86, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla maturazione al soddisfo, per le differenze retributive, maturate nel periodo dal 10.05.2018 al 30.09.2023, come specificate in motivazione;
- 3) condanna [REDACTED] al pagamento delle spese di lite che liquida in complessivi € 8930,00 oltre rimborso forfetario pari al 15 %, IVA e CPA come per legge.

Così deciso in Benevento, 26.9.25

Il Giudice

Dott.ssa Marina Campidoglio

Il presente provvedimento è stato redatto con la collaborazione della dott.ssa Emanuela Colangelo, addetta all'ufficio per il processo.

