

Tribunale di Catania Sezione Lavoro

Sentenza 17 febbraio 2026 n. 701

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE DI CATANIA**  
**SEZIONE II CIVILE - LAVORO**

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Catania, dott.ssa Elisa Milazzo, all'udienza del 2.2.2026 sostituita dal deposito di note ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c. emana la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n. 10751 /2022 R.G.L., avente ad oggetto "Trasformazione contratto in full-time; mansioni superiori",

**PROMOSSA DA**

(...), con l'Avv. (...);

**- Ricorrente -**

**CONTRO**

(...) con l'Avv. (...);

**- Resistente -**

**RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO**

**1. Premessa**

Con ricorso depositato in data 8.11.2022 (...) ha adito la presente sede giudiziaria per sentire accogliere le seguenti conclusioni:

"Voglia Codesto Ill.mo Tribunale adito, contrariis reiectis:

1) In via principale, accertare e dichiarare che il Sig. (...), dal 23.10.2017 ad oggi, ha prestato la propria attività lavorativa alle dipendenze della (...) in persona del legale rappresentante p.t., corrente in Milano, Via (...), p. I.V.A. (...), su un orario di lavoro a tempo pieno, in luogo di quello contrattualmente previsto; conseguentemente e per l'effetto, condannare la società datoriale alla trasformazione del suddetto rapporto da rapporto a tempo parziale (507.) in rapporto di lavoro a tempo pieno, a far data dall'assunzione dell'odierno ricorrente;

2) In via subordinata, accertare e dichiarare che il Sig. (...), dal 23.10.2017 ad oggi, ha prestato la propria attività lavorativa alle dipendenze della (...) in persona del legale rappresentante p.t., corrente in Milano, Via (...), p. I.V.A. (...), su un orario di lavoro per 30/35 ore settimanali (120/140 ore mensili), in luogo delle 20 ore settimanali come contrattualmente previsto; conseguentemente e per l'effetto, condannare la società datoriale alla trasformazione del suddetto rapporto da tempo parziale, 20 ore settimanali, in rapporto di lavoro a tempo parziale, per 30/35 ore settimanali (120/140 ore mensili), a far data dall'assunzione dell'odierno ricorrente;

3) Ancora, accertare e dichiarare che l'odierno ricorrente svolge le mansioni riconducibili al livello sesto super del C.C.N.L. di categoria, a far data dal 23.10.2018; conseguentemente e per l'effetto, condannare la società resistente all'inquadramento del ricorrente al predetto livello sesto super del C.C.N.L. di categoria, nonché al pagamento delle differenze retributive fra quanto percepito e quanto dovuto sin dal 23.10.2018, secondo gli importi che saranno quantificati da C.T.U. tecnico- contabile, della quale si fa, sin d'ora, esplicita richiesta di ammissione;

4) Ancora, condannare la società resistente alla regolarizzazione contributiva e previdenziale sulla base dell'orario di lavoro e delle mansioni, effettivamente prestate dal ricorrente, a far data dalla sua assunzione;

5) Infine, condannare la società resistente al pagamento delle spese, compensi ed onorari del presente procedimento, da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore anticipatario."

A sostegno delle proprie pretese ha rappresentato di aver stipulato con la (...) (...) un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e parziale (50Z), in data 23.10.2017, con mansioni di addetto ai servizi mensa, livello sesto del C.C.N.L. di categoria (art. 54, vd. stralcio, doc. 2), presso il centro di costo dell'(...) (...).

Nel corso del rapporto ha rappresentato che le ore effettivamente svolte erano superiori a quelle inizialmente previste e che pertanto era legittima la sua richiesta di trasformazione del contratto in full - time.

Ha richiesto altresì in ragione delle mansioni effettivamente espletate e dell'anzianità di servizio il riconoscimento del livello sesto-super del CCNL applicabile alla fattispecie e conseguente condanna al pagamento delle differenze retributive a far data dal 23.10.2018.

Con comparsa del 3.2.2023 si è costituita la società resistente instando per l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

"Rigettare tutte le domande avversarie perché inammissibili e/o infondate in fatto e in diritto per tutti i motivi esposti in atti o, comunque, ridurre le pretese avanzate nella misura che verrà accertata in corso di causa.

In via riconvenzionale

In caso di accoglimento delle pretese avversarie e di trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto full-time e/o di consolidamento dell'orario di lavoro, accertare e dichiarare il diritto della Società, in persona del legale rappresentante pro tempore, alla restituzione di tutti gli importi corrisposti al Ricorrente a titolo di lavoro supplementare e/o straordinario dalla data di trasformazione del rapporto di lavoro in orario full-time e/o del consolidamento orario e, conseguentemente, condannare il Ricorrente a restituire alla Società l'importo di Euro 22.289,00, od altra e diversa somma che verrà eventualmente accertata in giudizio, il tutto oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulle somme rivalutate dalle date di erogazione dei pagamenti mensili al saldo."

Integrato il contraddittorio nei confronti dell(...) rimasta contumace, e fallito il tentativo di conciliazione, il precedente titolare del procedimento rigettate le richieste istruttorie ha rinviato per la decisione.

Per l'udienza del 2.2.2026 sostituita dalla scrivente ai sensi dell'art.127 ter c.p.c. hanno depositato note entrambi le parti costituite e la causa viene decisa con la presente sentenza.

## **2. Merito**

La valutazione sulla fondatezza delle domande spiegate merita una disamina specifica per ogni pretesa azionata.

### **2.1. Trasformazione del contratto in full-time**

La domanda di trasformazione del contratto in full-time o in subordine "su un orario di lavoro per 30/35 ore settimanali" in luogo delle 20 ore settimanale non può trovare accoglimento per le ragioni di seguito evidenziate.

Mette conto osservare preliminarmente che il ricorrente non ha lamentato la mancata retribuzione per le ore supplementari espletate bensì secondo la prospettiva dedotta in ricorso ha rivendicato il diritto alla trasformazione del contratto in full-time sin dall'inizio della costituzione del rapporto di lavoro.

Tale tesi non merita condivisione non trovando tale prospettato diritto alcun fondamento normativo né a livello di legislazione primaria né in sede di contrattazione collettiva.

Ed invero l'art. 6 del D.Lgs. 81/2015, prevede espressamente che "Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. (...) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003."

Alla luce di tale normativa di rango primario, dunque, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere ai propri dipendenti part-time lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto all'orario concordato a livello individuale non implicando l'esercizio dello jus variandi alcuna automatica trasformazione del rapporto di lavoro in full-time.

Si richiama altresì l'art. 79 del CCNL applicabile alla fattispecie in esame secondo cui: "(...) La contrattazione integrativa stabilisce il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno. In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180 ore annue, salvo comprovati impedimenti. Sono fatte salve le condizioni aziendali in atto (...)"

Tuttavia al superamento del limite massimo, comunque giustificato nel caso in esame dall'esigenza di fronteggiare l'assenteismo dei dipendenti così come documentato dalla società resistente, la contrattazione collettiva non prevede alcuna conseguenza men che meno la trasformazione a tempo pieno del contratto inizialmente pattuito in part-time.

Cionondimeno al di là delle previsioni o meno nella contrattazione collettiva di espresse sanzioni, ad avviso della giurisprudenza di legittimità un rapporto di lavoro, pur essendo nato formalmente come a tempo parziale, può trasformarsi in un rapporto a tempo pieno per *facta concludentia* (Cass. Civ., Sez. L, N. 4550 del 20-02-2024; Cass. Civ., Sez. L, N. 3293 del 0502-2024).

Tuttavia per aversi la trasformazione del rapporto da part-time a full-time per fatti concludenti, è necessario che lo svolgimento di un orario di lavoro corrispondente a quello a tempo pieno sia stato costante, continuativo e sistematico per un periodo di tempo apprezzabile dovendo emergere una volontà, anche implicita, delle parti di modificare stabilmente l'entità dell'impegno lavorativo.

Nel caso di specie le ore di lavoro aggiuntive svolte dal ricorrente non hanno mai raggiunto comunque il tempo pieno ed in ogni caso sono state prestate nel corso degli anni con notevole variabilità tale da escludere una comune volontà di trasformare il rapporto in full-time.

Emerge invero dallo stesso prospetto compilato dal ricorrente a pagina 3,4, 5 e 6 dell'atto introduttivo che le ore di lavoro supplementare variavano mensilmente a seconda delle richieste dal datore di lavoro sulla scorta delle mutevoli esigenze organizzative fronteggiate legittimamente dal ricorso al lavoro straordinario regolarmente retribuito.

In ordine alla presunta violazione l'art. 79 del CCNL applicabile, per la quale la resistente non avrebbe garantito la priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza e con le stesse mansioni si osserva quanto segue.

Risulta documentalmente provato che a decorrere dall'1 marzo 2022, la società (...) ha avviato la gestione del servizio di ristorazione presso la (...) di Gravina di (...) e che per tale centro è stata assunta (...) la quale ha operato presso l'(...) (...), sede di servizio del ricorrente, solamente nella misura in cui quest'ultima è la mensa di appoggio della (...) cui la lavoratrice è adibita e nell'interesse della quale opera (cfr. doc. nn.10 e 11 allegati alla memoria).

Alla luce di quanto precede, dunque nessuna violazione può essere ascritta alla società resistente per la diversità di servizio reso dalla nuova assunta.

## **2.2. Inquadramento mansioni superiori**

Preliminarmente va dato atto che dalla busta paga di febbraio 2023 allegata alle note depositate dalla resistente in data 25.7.2025 risulta il riconoscimento del livello 6 super in capo al ricorrente il quale tuttavia nelle note depositate successivamente ha comunque insistito nelle stesse conclusioni spiegate in ricorso.

Ciò posto vanno richiamati le coordinate normative ed i principi giurisprudenziali che governano il thema decidendum.

In termini generali, l'art. 2103 c.c., in tema di mansioni superiori, nella versione vigente ratione temporis stabilisce che "Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una

unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

Ai fini del superiore accertamento, la Suprema Corte ha precisato che "Nel procedimento logico - giuridico diretto alla determinazione dell'inquadramento di un lavoratore subordinato non può prescindersi da tre fasi successive, e cioè, dall'accertamento in fatto delle attività lavorative in concreto svolte, dall'individuazione delle qualifiche e dei gradi previsti dal contratto collettivo di categoria e dal raffronto tra il risultato della prima indagine ed i testi della normativa contrattuale individuati nella seconda. L'accertamento della natura delle mansioni concretamente svolte dal dipendente, ai fini dell'inquadramento del medesimo in una determinata categoria di lavoratori, costituisce comunque giudizio di fatto riservato al giudice del merito ed è insindacabile, in sede di legittimità, se sorretto da logica ed adeguata motivazione...." (cfr. C. Cass. 26233/2008; C. Cass. 26234/2008; C. Cass. 28284/2009; C. Cass. 20272/2010; C. Cass. 8589/2015).

In merito alla ripartizione dell'onere della prova, infine, la Suprema Corte ha ritenuto che "Il lavoratore che agisca in giudizio per ottenere l'inquadramento in una qualifica superiore ha l'onere di allegare e di provare gli elementi posti a base della domanda e, in particolare, è tenuto ad indicare esplicitamente quali siano i profili caratterizzanti le mansioni di detta qualifica, raffrontandoli altresì espressamente con quelli concernenti le mansioni che egli deduce di avere concretamente svolto....." (cfr. C. Cass. 8025/2003).

Ebbene, dall'esame delle disposizioni del CCNL per i dipendenti dalle aziende del settore turismo applicabile risulta che sono inquadrati al livello VI "i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè (...)addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel settore".

Di contro sono inquadrati al livello rivendicato VI super "i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnicopratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè (...) addetto servizi mensa intendendosi per tale il lavoratore con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione e provvede alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature della mensa, che abbia compiuto un anno di anzianità nel Settore".

Nel caso di specie il ricorrente ha rivendicato il riconoscimento delle mansioni superiori solo in virtù della maturazione dell'anno di servizio.

Tale prospettazione non può essere accolta atteso che la citata normativa non prevede un passaggio automatico nella categoria superiore solo in virtù dell'anzianità aziendale del lavoratore la quale

risulta un presupposto ma non il solo, dovendo il lavoratore dimostrare di aver acquisito delle capacità tecnicopatriche e segnatamente nell'ambito dei servizi mensa di aver partecipato "alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione e provvede alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature della mensa".

Non avendo sul punto il ricorrente nulla allegato né provato, la domanda volta ad ottenere l'inquadramento nella superiore qualifica, non può trovare accoglimento.

### **3. Spese**

Le spese di lite, tenuto conto della peculiarità della fattispecie concreta, della qualità delle parti e del loro contegno, possono essere compensate, dovendosi ritenere sussistenti gravi ed eccezionali ragioni identificabili nelle concrete difficoltà probatorie e nelle conseguenti incertezze in ordine alla ricostruzione dei rapporti di fatto intercorsi tra le parti, che costituiscono elemento valutabile ex art. 92 c.p.c. (cfr. Corte Cost. 77/2018, Par. 18, ultimo periodo).

### **P.Q.M.**

Il Tribunale di Catania, in persona del giudice unico, dott.ssa Elisa Milazzo in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando nella causa indicata in epigrafe così statuisce:

- rigetta il ricorso;
- compensa le spese.

Catania, 17/02/2026