

REPORT SITUAZIONE PER EVENTUALE CAUSA
GRUPPO SERVIZI ASSOCIATI – ZONCA MIRKO
ANGELO

1. Dati Generici

LAVORATORE	Zonca Mirko Angelo
Nato il	12/08/1967
Codice fiscale	ZNCMKN67M12A429Q
Matricola INPS	7061811325
Qualifica / livello	Operaio — Livello F Par. 106 (CCNL applicato dall'azienda, sigla busta paga: GC1N)
Mansione	Sorvegliante
Sede / commessa	Autostrade per l'Italia — tratta A26 (attività di sorveglianza)
Data assunzione	26/08/2023
Anzianità riferita a nov.embre 2025	2 anni e 3 mesi circa
DATORE DI LAVORO	Gruppo Servizi Associati S.p.A. (GSA)
Sede legale	Via di Cervara n. 143/B-C, 00155 Roma (RM)
Sede Amministrativa	Via G. Galilei, 8. 33010 Tavagnacco (Udine)
Sede operativa (da cui dipendo)	Genova (indirizzo mancante)
Codice fiscale / P.IVA	01484180391

Descrizione sommaria della mansione

Sono impiegato con qualifica di Sorvegliante Antincendio presso la postazione di Carpugnino, lungo la tratta autostradale A26, in regime di turnazione continua su due turni di 12 ore ciascuno (08:00-20:00 e 20:00-08:00), festivi compresi. L'attività consiste nel presidio fisso in prossimità degli imbocchi di gallerie autostradali, con compiti di prevenzione, sorveglianza continuativa e primo intervento in caso di emergenza, sinistro o incidente stradale all'interno della galleria o nelle sue immediate pertinenze. Il servizio richiede l'uso di dispositivi di protezione individuale personali (tuta ignifuga Nomex) e di dispositivi di protezione collettivi in dotazione (maschera e autoprotettore), coerenti con un'attività che espone il lavoratore a condizioni operative di rischio e a un elevato carico psicofisico, anche in ragione della durata dei turni e della loro distribuzione notturna e festiva.

Descrizione sommaria degli esiti clinici residui

A seguito dell'evento ischemico del 13 dicembre 2025, permangono, alla data della presente, deficit neurologici residui a carico dell'emilato destro, di entità lieve ma clinicamente rilevante ai fini della mansione svolta. In particolare segnalo: una difficoltà, seppur lieve, nella deambulazione; uno

scarso controllo motorio dell'arto inferiore destro; e una scoordinazione dell'arto superiore destro, con conseguente riduzione della precisione e della rapidità nei movimenti fini e complessi. Tali deficit risultano incompatibili con lo svolgimento di una mansione che richiede piena efficienza fisica, prontezza motoria e capacità di intervento immediato in condizioni di emergenza, come quella di sorvegliante antincendio in ambito autostradale.

2. Cronologia essenziale del rapporto di lavoro

Di seguito i fatti accertati in ordine cronologico, con indicazione della fonte documentale disponibile.

Data	Evento	Fonte / riscontro
26/08/2023	Assunzione presso GSA S.p.A., qualifica Operaio, Livello F Par. 106, mansione Sorvegliante su commessa Autostrade per l'Italia (A26)	Contratto individuale / LUL
agosto 2023 – novembre 2025	Prestazione lavorativa continuativa. Rilevazione presenze tramite foglio elettronico condiviso su Google Drive, compilato dal lavoratore direttamente on line, e non protetto da eventuali modifiche successive (assenza totale di sistemi di timbratura oggettivi: badge, tornelli). Volume di straordinari comprovabili compresi tra le 750 e le 900 ore all'anno con sistematica conseguente rinuncia ai riposi.	Fogli ore scaricati dal dipendente; cedolini mensili
novembre. 2025	Ultimo cedolino di lavoro ordinario: imponibile contributivo progressivo pari a € 23.262,00 (gen.–nov. 2025, tredicesima inclusa)	Cedolino GSA, matr. 17872, foglio 000001
13/12/2025	Inizio dell'assenza dal lavoro, tuttora in corso alla data odierna (13/12/2025) per esiti ICTUS ISCHEMICO	Documentazione clinica medica
07/07/2026	Termine malattia, con messa a disposizione	Messaggi whatsapp, mail e pec
13/07/2026	Visita straordinaria del medico competente con esito: Non idoneità permanente alla mansione specifica	Verbale medico competente

3. Dettaglio eventi

A più riprese ho inviato comunicazioni formali via PEC e mail all'ufficio risorse GSA per chiarimenti riguardo la posizione lavorativa. Le comunicazioni risultano ad oggi senza alcun riscontro scritto da parte aziendale.

Questo comportamento, per quanto non costituisca da solo un autonomo motivo di doglianza giudiziale, rappresenta un elemento di contesto utile a delineare l'atteggiamento datoriale complessivo ostile e superficiale al tempo stesso.

26/08/2023 Assunzione e idoneità	Riferimenti e allegati
Il 26 di Agosto 2023, prendo servizio presso la postazione di Carpugnino (tratto autostradale A26) alle dipendenze della società Gruppo Servizi Associati SPA. IL 30 di agosto vengo sottoposto alla prima visita di idoneità (con scadenza annuale) con esito di piena idoneità. La visita viene condotta direttamente in autostrada all'interno di un container abitativo da medici della società PROMOTER GROUP di Ragusa. Non mi vengono sottoposte domande su patologie pregresse in quanto il loro interesse si focalizza solo ed esclusivamente su eventuali interventi chirurgici subiti (nel mio caso specifico, assenti). La visita dura circa quindici minuti: raccolta dati anagrafici, ecg, pressione e spirometria. Non mi viene consegnato alcun verbale scritto riguardo l'idoneità se non nel 2025 attraverso un download all'interno di un area riservata comunicato a mezzo sms dove, comunque è presente solo ed esclusivamente l'ultimo verbale (2025). Dei due precedenti (2023 e 2024) non vi è traccia.	<i>Allegato 01.</i> <i>VerbalE di idoneità 2025</i>
13/12/2025 Ricovero per Ictus Ischemico	Riferimenti e allegati
Durante la notte tra il 12 e il 13 Dicembre 2025, durante il turno notturno approssimativamente attorno alle ore 01.30, accuso i classici sintomi di un ictus in corso. La certezza nasce dal fatto di non essere il primo evento ictale a colpirmi. Già nell'aprile 2014 sono stato colpito dalla stessa patologia con conseguente ricovero d'urgenza. Il collega allerta il 112 che una volta arrivati sul posto (postazione di Carpugnino) procedono a trasportarmi presso il Dea di Borgomanero (NO). Il ricovero presso l'unità di neurologia si protrae fino al 23 Dicembre, data durante la quale vengo trasferito presso l'Istituto Maugeri di Veruno per le cure riabilitative fino alla data di dimissione avvenuta il 4 febbraio 2026. A seguire il rinnovo mensile della malattia per i deficit residui agli arti inferiore e superiore destri fino al 6 Luglio 2026.	<i>Allegato 02.</i> <i>Documentazione clinica</i>

22/06/2026 Comunicazioni con responsabile per concordare visita idoneità	Riferimenti e allegati
Il giorno 22 di giugno contatto telefonicamente il responsabile operativo “Federico Lombardo” presso la sede di Genova. Comunico la volontà di essere sottoposto a visita (siamo soggetti sottoposti a vigilanza sanitaria). In un primo momento mi viene detto che il medico competente non ha l'obbligo di sottoporre il dipendente a visita pur trascorso un periodo di assenza superiore ai 60 giorni. Solo a seguito della mia insistenza (come si evince dall'allegata conversazione via whatsapp, il responsabile, il giorno successivo, mi invita a trasmettere all'indirizzo mail “referti@promotergroup.eu” la documentazione clinica in mio possesso per una prima valutazione. Predispongo immediatamente come da indicazioni la mai da inviare a Promoter group di Ragusa con la documentazione clinica completa. Nel frattempo concordo con lo stesso Lombardo di prolungare la copertura in malattia nell'attesa di un riscontro sollecitato più volte successivamente sia telefonicamente che a mezzo whatsapp senza alcun risultato.	<i>Allegato 03. Screenshot whatsapp</i> <i>Allegato 04. Mail a Promoter group</i>
30/06/2026 Messa a disposizione ufficiale	Riferimenti e allegati
Il giorno VENERDI 30 giugno, inoltro una prima PEC dove preciso che non ho intenzione di rinnovare ulteriormente la malattia e chiedo ufficialmente che venga trattata la mia situazione dal medico competente , sia attraverso una visita che attraverso un semplice giudizio di idoneità sulla base della documentazione inviata. Dato il silenzio da parte della direzione aziendale e dei caposquadra (responsabili dell'organizzazione dei turni di lavoro), mi appoggio alla consulenza del sindacato F.i.s.i. Che provvede l primo luglio ad inviare una diffida formale all'azienda chiedendo l'immediato ricollocamento con mansione consona al mio stato di salute. Comunicazione quest'ultima che rimane priva di risposta. Il 3 luglio, produco un testo che verrà inoltrato sia a mezzo PEC che tramite mail tradizionale a diversi recapiti aziendali: – ufficio risorse umane – Responsabile di Tratta, Sig. Innocenti Fabio – Segreteria della sede operativa Genovese (Sig. Lombardo Federico) – Caposquadra del reparto d'assegnazione (A26) Nella comunicazione, oltre a presentare un resoconto dei rapporti intercorsi durante le ultime due settimane, faccio presente che il giorno 7 luglio i presenterò regolarmente sul posto di lavoro.	<i>Allegato 05. prima Pec di richiesta</i> <i>Allegato 06. Diffida sindacato F.i.s.i.</i> <i>Allegato 07. mail per messa a disposizione e richiesta chiarimenti</i> <i>Allegato 08. PEC per messa a disposizione e richiesta chiarimenti</i>

06/07/2026 La prima risposta da parte dell'azienda	Riferimenti e allegati
Una volta trascorso il fine settimana, la sede operativa di Genova nella persona di Lombardo Federico mi contatta telefonicamente lunedì 6 luglio attorno alle ore 12.00 comunicandomi che è stata organizzata la visita con il medico competente disponibile per il lunedì successivo, il 13 di luglio alle ore 15.00 presso la sede di Medisì a Grugliasco in provincia di Torino. Faccio presente che la sede indicata dall'azienda dista oltre 130 km dal luogo in cui risiedo. Chiedo pertanto mi venga confermata per iscritto a mezzo mail. Successivamente, rispondo alla segreteria di Genova (ponendo la medesima all'attenzione dei caposquadra) facendo presente che, dovendo assentarmi ulteriormente dall'attività lavorativa non per mia decisione, pretendo comunque la copertura retributiva per il periodo di attesa. (Ho fatto leva su principio sancito dal cc 1206) La mai in questione rimane priva di riscontro da parte dell'azienda.	<i>Allegato 09.</i> <i>Convocazione a visita</i> <i>Allegato 10.</i> <i>mail per addebito retribuzione per il periodo di attesa</i>

13/07/2026 La visita medica a Grugliasco	Riferimenti e allegati
Lunedì 13 luglio mi faccio accompagnare (non mi è possibile guidare per lunghi tragitti) a Grugliasco come concordato. Arrivo a destinazione attorno alle ore 14.30 ossia con una mezz'ora di anticipo rispetto all'orario previsto. Trovo la sede di Medisì chiusa con tanto di saracinesca abbassata. Aspetto 45 minuti abbondanti inutilmente. Contatto telefonicamente la sala operativa di Genova per segnalare la grave inadempienza. Sia il sig. Lombardo che l'aspp Forti Valerio non riescono a fornirmi una giustificazione e mi chiedono di aspettare in loco un loro aggiornamento. A distanza di una ventina di minuti, ricevo una telefonata dalla Promoter Group di Ragusa che scopro essere direttamente connessa con Medisì. L'incaricato al telefono si scusa dell'inconveniente sostenendo che ci sia stato un malinteso e mi propone di essere sottoposto comunque a visita presso altra sede nell'interland Torinese. Pretendo una mail di scuse che giustifichi la mia permanenza a Torino oltre le ragionevoli tempistiche. Mi reco all'indirizzo indicato che corrisponde ad un negozio / ufficio della società "Edilizia Acrobatica". Il medico mi fa accomodare in un luogo appartato comunque non idoneo a visita medica. La prestazione viene effettuata compilando dati su un tablet senza strumenti diagnostici ad eccezione di una prova pressione (eseguita con dispositivo elettronico economico di tipo domestico) senza prendere visione della documentazione clinica in mio possesso. Verbalmente mi viene comunicata la non idoneità permanente alla mansione specifica.	<i>Allegato 11.</i> <i>Screenshot whatsapp</i> <i>Allegato 12.</i> <i>comunicazioni con Promoter group</i>

13/07/2026 Comunicazione con la segreteria di Genova	Riferimenti e allegati
Una volta conclusa la visita medica, mi sono preoccupato di contattare immediatamente il Sig. Lombardo per comunicare l'esito e soprattutto per capire come sarebbe stato organizzato il mio futuro lavorativo in azienda. Il Sig. Lombardo non ha saputo darmi spiegazioni in proposito in quanto, la gestione della situazione passava d'ufficio alla sede amministrativa di Udine, assicurandomi che mi avrebbe fatto sapere qualcosa a breve. A tutt'oggi l'azienda tace e non ha mai fatto pervenire alcuna comunicazione a riguardo. Mi trovo sospeso dal servizio di fatto senza alcuna comunicazione formale e scoprirò solo il 20 di Agosto se questa forma di aspettativa indotta sarà coperta da retribuzione o meno, visto che i pagamenti degli stipendi sono programmati per il 20 del mese successivo.	

25/07/06 modifica della turnistica e relativa contestazione	Riferimenti e allegati
In data 25 luglio 2026 invio comunicazione scritta alla segreteria di Genova, al Capotratta, all'ufficio risorse umane e ai capisquadra di A26 Alta, contestando quanto emerso dalla consultazione del turnario aziendale. Il turnario, che alla data del 3 luglio 2026 risultava privo di qualsiasi indicazione per i giorni successivi al 6 luglio (come da screenshot in mio possesso), risulta modificato con l'indicazione "ferie" per l'intero periodo dal 7 al 15 luglio 2026. Segnalo che avevo effettivamente presentato, secondo la procedura ordinaria di programmazione prevista per inizio anno, richiesta di ferie per quel periodo, ma non ne ho mai ricevuto conferma né verbale né scritta. Al contrario, con la mia comunicazione del 6 luglio 2026 ore 16:36 (già citata e allegata), avevo espressamente richiesto — ai sensi dell'art. 1206 e ss. c.c. in tema di mora del creditore — la retribuzione ordinaria per il medesimo periodo, quale conseguenza dell'impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa in attesa della visita di idoneità del 13 luglio, senza alcun riferimento a eventuali ferie. A quella comunicazione, sottolineo, non è mai stata fornita risposta: né un rifiuto motivato, né una richiesta di chiarimenti, né una proposta alternativa. Il turnario risulta modificato solo successivamente, senza contraddittorio e senza alcuna comunicazione a me indirizzata. Evidenzio inoltre l'incongruenza specifica del 13 luglio: giornata inclusa nel periodo indicato come "ferie", ma in realtà interamente occupata (partenza da casa alle 12:30, rientro alle 19:00) dalla visita di idoneità organizzata dalla stessa azienda a Grugliasco, con le anomalie già documentate nella cronologia precedente.	<i>Allegato 18. Screenshot turni al 03 luglio</i> <i>Allegato 19. Screenshot turni al 25 luglio</i> <i>Allegato 20. Mail di contestazione</i>

Rammento infine che, comunicato l'esito della visita, il responsabile Sig. Federico Lombardo mi ha indicato verbalmente di restare a casa in attesa di ulteriori disposizioni: a tutt'oggi, a 13 giorni di distanza, non è seguita alcuna comunicazione scritta né alcun provvedimento formale. Nella comunicazione richiedo per iscritto: conferma o smentita dell'approvazione delle ferie 7-15 luglio con relativa data; le ragioni del mancato riscontro alla mia mail del 6 luglio; lo stato attuale della mia posizione lavorativa, con indicazione esplicita se l'assenza vada considerata sospensione retribuita o altro provvedimento formale.	
---	--

4. Situazione Contrattuale

Ccnl ANISA contro ANGAF	Riferimenti e allegati
Il contratto collettivo che GSA applica al mio rapporto di lavoro è l'ANISA Antincendio, siglato tra l'associazione di categoria ANISA (Costola di GSA) e CONFISAL. È un contratto scaduto da tempo e mai rinnovato, che non prevede alcuna maggiorazione per il lavoro notturno né per quello festivo Esiste un contratto alternativo, riferito allo stesso settore, che è il CCNL Guardie e Fuochi (ANGAF), siglato dai sindacati confederali — CGIL, CISL, UIL dei trasporti — quindi dalle organizzazioni più rappresentative a livello nazionale, con un ultimo rinnovo che decorre dal luglio 2024 e aggiornamenti previsti fino al 2026. GSA, quando qualcuno solleva la questione, risponde sempre allo stesso modo: l'ANGAF non può essere applicato agli operatori autostradali, perché pensato solo per l'antincendio portuale e industriale. Questa spiegazione, GSA stessa, nei fatti, l'ha appena smentita. A inizio luglio di quest'anno è diventato pubblico che GSA-EliSicilia — società dello stesso gruppo, che si occupa di prevenzione antincendio in diversi ospedali pubblici toscani — è passata dal contratto "anomalo ANISA" (le stesse parole usate dai sindacati) al CCNL ANGAF, dopo mesi di mobilitazione dei lavoratori. Il risultato è stato concreto: stipendi netti passati da circa mille euro al mese a non meno di 1.400. Parliamo di un contesto ospedaliero, esattamente il tipo di ambiente che GSA sostiene essere fuori dal perimetro di applicazione dell'ANGAF. C'è anche un riscontro istituzionale che va nella stessa direzione, non di parte sindacale ma di un'autorità terza: l'ANAC, in un parere di gennaio di quest'anno su un caso analogo, ha stabilito che i due contratti — ANISA e ANGAF — sono sostanzialmente equivalenti sul piano economico e che la scelta tra l'uno e l'altro non è una questione di esclusione automatica in base al settore, ma di rappresentatività delle sigle sindacali che li hanno firmati. Un mese dopo, il TAR Toscana ha annullato un intero bando di gara proprio perché la stazione appaltante non aveva istruito correttamente questa scelta tra i due contratti. Il punto, in sintesi, non è che io stia rivendicando un contratto qualsiasi perché più conveniente. È che il contratto che GSA sostiene essere l'unico applicabile al mio settore è già stato superato dalla stessa azienda, nel medesimo ambito, in una situazione paragonabile — e questo rende la posizione di GSA debole, non per una mia interpretazione, ma per una loro contraddizione documentabile. Segnalo tra l'altro la sentenza Fabiani – Gruppo Servizi Associati SpA / Autostrade per l'Italia SpA n° 2786/2024 con relativa condanna per GSA al risarcimento che allego qualora fosse utile come spunto.	<i>Allegato 13. CCNL ANISA Antincendio</i> <i>Allegato 14 CCNL ANGAF Guardie ai Fuochi</i> <i>Allegato 21. Sentenza Fabiani / Gsa/ Aspi</i>

5. Eccesso di ore straordinarie

Gli straordinari:	Riferimenti e allegati
L'articolo 17 del CCNL ANISA fissa un tetto massimo di 400 ore annue di straordinario, aumentabile oltre quella soglia solo con il consenso esplicito del lavoratore interessato. È già un tetto piuttosto alto — il contratto stesso lo giustifica con la natura discontinua del servizio di sorveglianza — ma è comunque una soglia, non un'indicazione di massima. Io ho viaggiato, in modo documentabile attraverso fogli ore e cedolini, su una media annua di 750-900 ore di straordinario. Significa che ho lavorato, sistematicamente, il doppio (a volte più del doppio) di quanto il contratto stesso considera l'eccezione massima tollerabile. E su questo non risulta alcun consenso scritto da parte mia che autorizzi il superamento delle 400 ore — cosa che l'articolo 17 richiede esplicitamente per ogni ora oltre quella soglia. Non sto quindi contestando la percentuale di maggiorazione applicata (che, per lo straordinario in sé, corrisponde effettivamente al 20% previsto dal contratto). Sto contestando il fatto che un simile volume di straordinario sistematico e strutturale — non occasionale, non legato a un picco imprevisto, ma costante lungo tutto il rapporto — non trovi alcuna copertura contrattuale, né alcun consenso formale da parte mia. Ed è un dato che, insieme al secondo punto, disegna un quadro preciso: quello di un'azienda che, semplicemente, copriva turni scoperti con il mio lavoro oltre ogni limite pattuito, senza chiedermi nulla e senza remunerare la parte eccedente in modo differenziato.	<i>Allegato 15. fogli ore</i> <i>Allegato 16. Cedolini paga</i>

I riposi saltati:	Riferimenti e allegati
L'articolo 20 dice una cosa molto precisa, ed è la chiave di tutto: il riposo settimanale si considera regolarmente goduto — quindi senza alcuna maggiorazione dovuta — soltanto se vengono rispettate due giornate di riposo ogni 14 giorni. Il contratto scrive quattordici, ed è un dettaglio che conta, perché rende il calcolo ancora più stringente a mio favore, non meno. Se in un qualunque periodo di 14 giorni consecutivi non mi sono state garantite le due giornate di riposo previste, scatta automaticamente l'obbligo della maggiorazione del 30% sulle ore lavorate in quei giorni che avrebbero dovuto essere di riposo — una maggiorazione che non ho mai visto comparire in busta paga. E qui i due punti si saldano: una media di 800-900 ore annue di straordinario, spalmata su turni continuativi, è matematicamente incompatibile con il rispetto regolare del doppio riposo ogni 14 giorni. Non è un'illazione, è aritmetica — e i fogli ore, con le sequenze di 15, 20 o più giorni consecutivi di turni senza interruzione che ho già individuato, la confermano nero su bianco. Sono documenti compilati dall'azienda stessa: il che significa che l'azienda ha, nei propri archivi, la prova della propria stessa inadempienza.	<i>Allegato 17. riepilogo fogli ore per esteso</i>

6. Richieste

1. Imputazione retroattiva e contestata a ferie

Sottolineo che, in relazione al medesimo periodo (7-15 luglio 2026), il turnario aziendale, che alla data del 3 luglio 2026 non recava alcuna indicazione per i giorni successivi al 6 luglio, risulta oggi modificato con l'indicazione "ferie" per l'intero periodo 7-15 luglio 2026. Tale imputazione è intervenuta successivamente e in aperta contraddizione con la comunicazione scritta del lavoratore del 6 luglio 2026 (ore 16:36), nella quale veniva espressamente e motivatamente richiesta la retribuzione del medesimo periodo quale conseguenza della mora del datore di lavoro, senza alcuna menzione o richiesta di fruizione di ferie. Faccio solo presente che la programmazione (richiesta) ferie avviene ad inizio anno. Avevo effettivamente chiesto quel periodo ma non ho mai ricevuto conferma né verbale né scritta dell'approvazione.

Chiedo pertanto l'accertamento dell'inefficacia dell'imputazione a ferie unilateralmente e retroattivamente operata dal datore di lavoro per il periodo 7-15 luglio 2026, con conseguente diritto del lavoratore: (a) alla retribuzione ordinaria per detto periodo, quale dovuta a titolo di mora credendi, e (b) alla reintegrazione delle giornate di ferie corrispondentemente e illegittimamente decurtate dal monte ferie maturato.

1. Accertamento dell'inadempimento datoriale e messa in mora rispetto agli obblighi conseguenti al giudizio di inidoneità

Premetto che, in data odierna, il datore di lavoro non ha adottato alcun provvedimento formale nei miei confronti successivamente al giudizio di non idoneità permanente alla mansione specifica.

Alla luce del comportamento datoriale sopra descritto e l'inadempimento all'obbligo di provvedere, con tempestività e secondo correttezza e buona fede, alla verifica delle possibilità di ricollocamento in mansioni compatibili con lo stato di salute (*repêchage*), nonché la stessa mancanza nel formalizzare per iscritto eventuali determinazioni in merito alla prosecuzione del rapporto di lavoro.

Chiedo che l'intero periodo successivo alla messa a disposizione lavorativa (dal 7 luglio 2026), in applicazione del principio per cui il ritardo nell'adempimento datoriale, non imputabile alla mia volontà, ma dalla superficialità del datore di lavoro (art. 1206 e ss. c.c., *mora credendi*), sia regolarizzato con retribuzioni maturate e maturande sino alla formale definizione della posizione lavorativa.

In via subordinata e cautelativa, per l'ipotesi in cui il datore di lavoro dovesse successivamente adottare un provvedimento di recesso, chiedo sin d'ora — con espressa riserva di ulteriore e più compiuta impugnativa — l'accertamento dell'illegittimità di tale eventuale recesso per violazione dell'obbligo di *repêchage*, con conseguente reintegrazione nel posto di lavoro o, in subordine, indennità sostitutiva, oltre al risarcimento del danno pari alle retribuzioni maturate dal recesso alla reintegra (comunque non inferiore a cinque mensilità) e alla ricostituzione della posizione contributiva e previdenziale per l'intero periodo.

2. Accertamento dell'inapplicabilità del CCNL ANISA e riparametrazione retributiva su base

ANGAF.

Si richiede l'accertamento che il CCNL ANISA-CONFISAL applicato dal datore di lavoro, scaduto e non rinnovato dal 9 febbraio 2025, non sia il contratto collettivo dotato di maggiore rappresentatività per il settore di effettiva appartenenza dell'attività svolta, e che il trattamento economico e normativo dovuto debba essere riparametrato sui valori del CCNL Guardie ai Fuochi (ANGAF), anche alla luce del precedente concreto rappresentato dall'applicazione di tale contratto, da parte di società del medesimo gruppo datoriale, a servizi antincendio in ambito ospedaliero. Conseguentemente chiedo il pagamento delle differenze retributive maturate sull'intero periodo lavorato, con particolare riferimento alla componente di maggiorazione per lavoro notturno e festivo, assente nel CCNL applicato e presente nel CCNL di comparazione.

3. Differenze retributive per superamento del monte ore di straordinario contrattualmente previsto

Vorrei fosse accertato che il sottoscritto abbia prestato, in modo sistematico e continuativo, un volume di lavoro straordinario pari mediamente a 750-900 ore annue, ampiamente eccedente il limite di 400 ore annue previsto dall'art. 17 del CCNL applicato, senza che risulti acquisito il mio consenso scritto peraltro richiesto dalla medesima disposizione per il superamento di tale soglia. Chiedo pertanto il risarcimento del danno da lavoro straordinario imposto oltre i limiti contrattuali, da quantificarsi anche in via equitativa qualora non diversamente determinabile.

4. Maggiorazione del 30% per mancato godimento del doppio riposo quindicinale

Chiedo sia accertato, sulla base dei fogli ore aziendali e dei cedolini paga, del mancato godimento delle due giornate di riposo ogni 14 giorni, come previsto dall'art. 20 del CCNL applicato, con individuazione analitica di ciascun periodo di 14 giorni in cui tale condizione non risulta rispettata. Chiedo il pagamento della maggiorazione del 30% sulle ore lavorate nei giorni previsti come riposo, per l'intero periodo di vigenza del rapporto, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria dalla maturazione di ciascun credito al saldo.

5. Condanna alle spese di lite

Con vittoria di spese, competenze ed onorari del giudizio, oltre IVA e CPA come per legge.

Meina, 26 Luglio 2026

