

Part time non modificabile senza assenso del lavoratore

Per essere risarcito il dipendente deve provare il danno subito a causa della variazione di orario

Tribunale di Bologna

Non sufficienti le esigenze aziendali se il contratto non prevede flessibilità

**Enzo De Fusco
Riccardo Fusco**

Il datore di lavoro non può modificare l'orario di lavoro del dipendente part time indicato nel contratto individuale anche se dovesse cambiare l'assetto organizzativo in modo tale da rendere incompatibile l'originario turno di lavoro con le esigenze aziendali. È questa la rigida conclusione cui perviene il Tribunale di Bologna interpretando in modo rigoroso i diritti costituzionali dei lavoratori a tempo parziale e ignorando completamente gli analoghi diritti costituzionali di funzionamento di un'impresa.

Il contratto di lavoro a tempo parziale al 50%, con cui è stata assunta una lavoratrice per svolgere la mansione di consulente telefonico, stabiliva espressamente che la durata della prestazione di lavoro, fissata in 19 ore e 10 minuti settimanali, pari a 3 ore e 50 minuti giornalieri, avrebbe seguito il regime orario e le matrici di turnazione indicate nella tabella allegata al contratto stesso. Quindi l'azienda ha agito correttamente nella fase di costituzione del rapporto rispettando le regole formali e sostanziali previste dalla legge. Il problema è nato successivamente.

A seguito di esigenze sopravvenute, l'azienda ha dovuto modifi-

care la durata del servizio su tutto il territorio nazionale, eliminando tutte le matrici orarie e di turnazione esistenti e ha introdotto, per il personale part time al 50 e al 75 % impiegato di pomeriggio, una apposita matrice con unico turno fisso che risultava prossimo a quelli indicati nei contratti individuali e compreso all'interno della fascia oraria complessiva dei precedenti turni. La modifica è stata oggetto di un accordo con i sindacati.

La lavoratrice ha contestato la scelta aziendale, ha evidenziato le sue particolari esigenze personali e familiari, con conseguente danno di cui ha chiesto il ristoro.

Secondo il giudice, in base ai principi generali, in mancanza di clausole di flessibilità inserite nel contratto, deve ritenersi necessario il consenso del lavoratore a ogni modifica degli orari della prestazione, come specificati nel contratto individuale di lavoro indipendentemente dalle cause che la originano e anche se concordato con le organizzazioni sindacali e anche se in quegli orari l'azienda non eroga alcun servizio e l'unità produttiva è chiusa.

Un profilo interessante che emerge dalla sentenza è rappresentato dal fatto che il giudice non accoglie la domanda di risarcimento del danno poiché dall'istruttoria svolta non è emerso alcun concreto pregiudizio in danno della ricorrente, conseguente alle modifiche orarie imposte anche tenendo conto che per buona parte del tempo ha svolto il lavoro da remoto. Quindi il giudice conferma le regole generali sul risarcimento del danno ribadendo il principio che esso va provato e non è in re ipsa, come altri Tribunali avevano affermato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ntpluslavoro.ilssole24ore.com
La versione integrale dell'articolo

