

# Part time su turni programmati con l'autoregolamentazione

## Rapporti di lavoro

**Demandare la definizione degli orari ai lavoratori limiterebbe il contenzioso**  
**Enzo De Fusco**

Quali sono i rimedi sulla puntuale indicazione dell'articolazione oraria nel contratto part time?

Per questi lavoratori la giurisprudenza maggioritaria esclude la possibilità di individuare la collocazione della prestazione mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite e questo perché significherebbe operare una deroga all'esigenza della puntuale indicazione dei turni nel contratto di lavoro che, invece, la stessa legge vuole programmati per fasce prestabilite (si veda «Il Sole 24 Ore» del 18 giugno 2024).

Secondo alcuni Tribunali, poi, il datore di lavoro non potrebbe modificare l'orario di lavoro del dipendente part time neppure se dovesse cambiare l'assetto organizzativo in modo tale da rendere incompatibile l'originario turno di lavoro con le esigenze aziendali (si veda «Il Sole 24 Ore» del 19 luglio 2024).

In questo contesto di forte irrigidimento interpretativo, tenuto conto che molto spesso una flessibilità nella definizione dei turni di servizio è anche nell'interesse dei lavoratori, vanno individuate soluzioni che possano venire incontro alle esigenze che la giurisprudenza tutela per chi presta l'attività a tempo parziale.

La tutela risarcitoria, infatti, è accordata ai lavoratori dalla magistratura perché senza una rigida indicazione dell'articolazione non si consente ai lavoratori una mi-

gliore organizzazione del tempo di lavoro, di un'altra occupazione, del tempo libero e di vita quotidiana (Cassazione 11333/2024).

In questa prospettiva un assetto organizzativo in cui il datore di lavoro demandi ai lavoratori stessi la definizione dei turni di servizio a copertura dell'intero orario di lavoro non sembra contraria ai bisogni che la magistratura intende tutelare.

Per dare concreta attuazione a questo modello organizzativo è immaginabile anche il ricorso a un accordo sindacale, dove siano codificate le regole di autoregolamentazione e dei controlli interni, che consentano di garantire il servizio nei casi eccezionali in cui non si trovi l'accordo fra tutti.

È bene, poi, tenere traccia dell'autoregolamentazione sia chiarendo questi aspetti nella lettera di assunzione sia nel corso del rapporto di lavoro, per evitare che i lavoratori interessati possano strumentalizzare la libertà concessa affermando che comunque non erano presenti turni predefiniti, invocando così il risarcimento del danno.

Infine, è necessario prevedere un orario predefinito (anche questo da indicare nella lettera di assunzione) da attuare solo laddove sia necessario interrompere questa modalità di gestione nel momento in cui si registrino problemi nell'autoregolamentazione.

È comprensibile che questa soluzione non sempre è praticabile all'interno delle aziende, ma ove possibile costituirebbe certamente un punto di equilibrio tra la flessibilità necessaria all'azienda e la rigidità imposta dalla magistratura.

Peraltro, ci sono già modelli organizzati in questo modo che funzionano anche in realtà medio grandi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## IL NODO



### IL SOLE 24 ORE, 18 GIUGNO 2024, PAGINA 48

Con l'ordinanza 11333/2024 la Cassazione afferma che occorre la puntuale indicazione dell'orario nel contratto anche per i part time

