

Part-time con risarcimento se l'orario non è prestabilito

Lavoro su turni

Per la Corte di cassazione l'indicazione dei turni deve essere nel contratto

L'importo riconosciuto sul pregresso può variare: 10-30% della retribuzione

Enzo De Fusco

L'ordinanza 11333/2024 della Cassazione sui dipendenti part-time impiegati nel lavoro a turni apre uno scenario di incertezza soprattutto per i rapporti già in essere (si veda «Il Sole 24 Ore» del 14 giugno).

La Corte ha stabilito, infatti, che «non è possibile sostenere... che la possibilità di prevedere lo svolgimento dell'orario part time in turni (anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite) comporti anche la deroga all'esigenza della puntuale indicazione dei turni nel contratto di lavoro (che la stessa legge vuole programmati per fasce prestabilite)».

Parte così un braccio di ferro che vede, da un lato, interi settori economici con la necessità di organizzare la prestazione a turni dei lavoratori a tempo parziale, e, dall'altro lato, i giudici di legittimità che ritengono indispensabile la puntuale indicazione dell'orario di lavoro nel contratto individuale per tenere fede ai principi espressi dalla Corte costituzionale (sentenza 210/1992).

Nell'ipotesi di richieste di risarci-

mento del danno per questo aspetto il meccanismo sanzionatorio è previsto nell'articolo 10, comma 2, del decreto legislativo 81/2015, in cui è stabilito che «qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro». Quindi, rispetto al futuro, i giudici devono ricercare un equilibrio tra le esigenze dei lavoratori e quelle delle imprese.

Al contrario, per il periodo antecedente alla pronuncia il lavoratore ha diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

Proprio quest'ultima previsione sanzionatoria è stata oggetto di diverse interpretazioni da parte delle Corti di merito, secondo le quali il danno per il lavoratore sarebbe in re ipsa, prescindendo quindi dalla prova del danno procurato, da liquidarsi in via equitativa e derivando dal disagio subito dal lavoratore per l'unilaterale determinazione del datore di lavoro delle modalità temporali di svolgimento della prestazione.

In alcuni casi il risarcimento è stato determinato nella misura del 5%

della retribuzione lorda dovuta al lavoratore (Corte d'appello di Milano, sezione lavoro del 5 settembre 2023, n. 763, Corte d'appello di Milano 1115/2019). In altri casi, il 10% o 12% (Tribunale Milano, sezione lavoro, del 4 ottobre 2023, n. 3184, e 23 marzo 2023, n. 1041). Più rari sono stati i risarcimenti calcolati in misura mensile "forfetaria", ad esempio 100 euro per ogni mese di lavoro part-time (Tribunale Taranto, sezione lavoro, del 16 giugno 2020, n. 1160).

Fortunatamente isolate (e circoscritte) sono le sentenze che fissano il risarcimento al 30% della retribuzione lorda, come nel caso del Tribunale di Firenze del 10 giugno 2024.

Va rilevato che spesso le richieste di risarcimento arrivano a distanza di molti anni di durata del rapporto con modalità a turni, senza aver mai richiesto l'assegnazione di un orario di lavoro specifico e/o, comunque, messo in mora il datore di lavoro, violando così i principi di correttezza e buona fede.

Perplessità destano anche le interpretazioni dei tribunali di merito circa l'esistenza di una fattispecie di danno in re ipsa. Nel nostro ordinamento, infatti, la condotta antiggiuridica (eventuale) per determinare il risarcimento del danno deve aver causato un danno risarcibile che va allegato e dimostrato dalla parte istante sia nel suo nesso di causalità con la condotta antiggiuridica stessa, sia nel suo ammontare.

Insomma, si tratta di un problema che va affrontato subito dal legislatore e/o dalla contrattazione collettiva affinché si possa trovare una soluzione di equilibrio nel rispetto delle reciproche esigenze.



Crea perplessità anche l'orientamento delle Corti di merito che considera il danno «in re ipsa», senza onere probatorio