

TURNI DI LAVORO PER IL PERSONALE A TEMPO PART TIME

In tema di organizzazione dei turni di lavoro nei rapporti *part time*, con riferimento in particolare al settore della ristorazione commerciale, segnaliamo tre significative sentenze, una emessa dal Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, e due dal Tribunale di Busto Arsizio, Sezione Lavoro, in cui è stato affermato l'importante principio secondo cui il datore di lavoro può organizzare la collocazione temporale delle prestazioni lavorative dei dipendenti *part time* secondo turni variabili.

La prima pronuncia (**Trib. Milano, Sezione Lavoro, 17 gennaio 2018 n. 96, Giudice dott.ssa Capelli**) ha ritenuto legittimo il sistema a turni adottato dal datore di lavoro nei rapporti *part time*, rigettando la domanda proposta da una lavoratrice che aveva lamentato la mancata collocazione puntuale della propria prestazione di lavoro con orario fisso ed una rotazione settimanale sempre diversificata.

La sentenza in commento, con ampi richiami al quadro normativo, ha messo in risalto che nel settore della ristorazione commerciale è fisiologico e normale il ricorso a turni variabili programmati, così come adottati dalla società convenuta.

La sentenza si è, in particolare, soffermata sulla normativa del CCNL Turismo-Pubblici Esercizi, che prevede la possibilità per l'azienda di disporre turni per il personale a tempo *part time* e, più nello specifico, di "*modalità di programmazione flessibile dell'orario di lavoro che si concretano nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione temporale delle prestazioni lavorative*".

Proprio in relazione alle caratteristiche del settore del Turismo e dei Pubblici Esercizi a livello aziendale possono, pertanto, essere concordate modalità di programmazione flessibile dell'orario di lavoro, che si concretano poi nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione temporale di prestazioni lavorative diverse.

Tutto ciò per tener conto dell'esigenza di organizzare il lavoro in realtà come quelle dei Pubblici Esercizi e del Turismo in cui il nastro orario inizia alla mattina presto e finisce a notte fonda per tutto l'anno.

Al fine di garantire flessibilità, inoltre, la contrattazione collettiva prevede espressamente per le aziende la possibilità di utilizzare clausole flessibili ed elastiche, purché risultino da atto scritto e purché sia garantito un preavviso di almeno due giorni circa il loro utilizzo.

Nell'esaminare la vicenda oggetto di causa la sentenza ha innanzitutto osservato come l'azienda avesse *“elaborato un sistema di gestione della prestazione lavorativa dei dipendenti a tempo parziale basato sull'adozione di turni variabili in ordine alla collocazione temporale delle prestazioni lavorative (così come consentito dal CCNL applicabile)”*.

Nel caso specifico la lavoratrice aveva firmato un contratto individuale di lavoro che prevedeva espressamente l'articolazione del proprio orario in turni variabili, al quale era allegata una tabella indicante il numero di ore giornaliere, e nel contratto stesso vi era l'espressa informativa circa l'applicazione e utilizzo di clausole di flessibilità ed elasticità, alle quali la lavoratrice aveva dato espresso consenso.

Inoltre, la società aveva sempre rispettato il termine di preavviso richiesto per l'esercizio di tali clausole (due giorni).

Pertanto, ad avviso della sentenza in commento, il comportamento adottato dalla società risultava conforme alle disposizioni di legge e della contrattazione collettiva, che legittima, come visto, la collocazione temporale delle prestazioni lavorative dei dipendenti secondo turni variabili.

La prima pronuncia del Tribunale di Busto Arsizio (**Trib. Busto Arsizio**,

Sezione Lavoro, 12 febbraio 2018 n. 58, Giudice dott.ssa Molinari) offre, invece, l'occasione per analizzare la disciplina del lavoro a tempo parziale introdotta dal D.Lgs. 81/2015 (articoli da 4 a 12) nelle prime applicazioni giurisprudenziali, in particolare la disposizione dell'art. 5, 3° comma, secondo cui, quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione puntuale della durata e della collocazione dell'orario può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati, articolati su fasce orarie prestabilite.

Mentre prima la flessibilità dell'organizzazione dei turni di lavoro nei rapporti a tempo *part time* era ancorata alle sole previsioni dei contratti collettivi, come è il caso del CCNL Pubblici Esercizi sopra visto, ora tale flessibilità è stata introdotta per legge.

L'art. 5 cit. è l'approdo di una lunga evoluzione partita con il D.lgs n. 61/2000, in cui dapprima le clausole flessibili sono state gradualmente introdotte nel contratto di lavoro a tempo parziale e poi è stata inserita la possibilità di utilizzare il lavoro a turni.

Il caso sottoposto all'attenzione del Tribunale di Busto Arsizio aveva ad oggetto la richiesta avanzata da una lavoratrice, addetta con contratto di lavoro *part time* presso un punto vendita aperto per 365 giorni all'anno, dopo che era terminato il periodo di congedo per maternità, di essere esonerata dal turno serale 18:00/22:00.

La società convenuta ha replicato alle pretese della lavoratrice osservando come tale richiesta non potesse essere esaudita, poiché vi era una turnistica ben precisa, concordata altresì con le OO.SS., per cui non era possibile accontentare la lavoratrice, proprio perché tale turnistica era uguale per tutti i lavoratori *part time* e

sopprimere il turno serale avrebbe messo in difficoltà il sistema dei turni.

Inoltre, la lavoratrice aveva firmato una tabella turni, poi successivamente sempre mantenuta, in cui l'articolazione dell'orario prevedeva appunto un sistema di turni.

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Busto Arsizio ha rigettato il ricorso proposto dalla lavoratrice, richiamando in proposito la disciplina di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 81/2005, che *“prevede espressamente la possibilità di articolare il lavoro a tempo parziale in turni, senza neppure la necessità di un accordo in sede sindacale”* (peraltro raggiunto nella fattispecie in esame).

In particolare, la sentenza in commento ha osservato che *“l'art. 5 cit. prevede espressamente l'obbligo di indicare la collocazione temporale di lavoro nella giornata, ma quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, come nel caso in esame, è possibile il rinvio alla turnazione”*.

Ha aggiunto la sentenza come *“nella nuova disciplina del part time prevista dal D.Lgs. n. 81/2015 non vi è alcuna norma che vieti il lavoro su turni, anche dopo la maternità”*.

Per quanto riguarda, invece, l'esigenza per il singolo lavoratore di organizzarsi la giornata per svolgere altre attività, la pronuncia del Tribunale di Busto Arsizio ha osservato come tale esigenza fosse salva dal fatto che i turni erano fissi ed i lavoratori venivano informati con congruo anticipo, considerato che ogni quindici giorni veniva affissa la tabella delle presenze.

Con la terza sentenza in commento, il Tribunale di Busto Arsizio (**Trib. Busto Arsizio, Sezione Lavoro, 5 giugno 2018 n. 224, Giudice dott.ssa Fumagalli**) è stato nuovamente chiamato a pronunciarsi su un caso identico al precedente, ovvero di un lavoratore che aveva lamentato sempre la mancata collocazione puntuale della propria prestazione di lavoro con orario fisso.

Il Giudice del Lavoro ha, innanzitutto, rilevato come il lavoratore avesse sottoscritto la tabella turni allegata alla lettera di assunzione, in cui aveva accettato di svolgere la prestazione di lavoro a tempo parziale in turni settimanali con riposo a scorrimento, con la possibilità di svolgere turni anche nell'arco giornaliero.

In secondo luogo, la sentenza ha richiamato, anche in questo caso, le nuove disposizioni di cui all'art. 5, terzo comma, D.Lgs. n. 81/2015, *“che prevedono la possibilità per il datore di lavoro la cui organizzazione del lavoro è articolata in turni (ciò che pacificamente avviene nel caso di specie) di non indicare nel contratto di lavoro la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno; ciò senza neppure la necessità di un accordo in sede sindacale, peraltro esistente nel caso di specie”*.

Pertanto, ha concluso il Giudice del Lavoro osservando che *“alla luce della nuova normativa, poiché l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, la società resistente può stabilire i turni di lavoro mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite”*.

Tirando le fila del discorso dopo l'esame delle sentenze sopra citate, in base a questo quadro normativo di riferimento, ed in particolare a quanto previsto dal citato art. 5, appare evidente come, una volta stabilito che il lavoro è a turni, sia sufficiente il rinvio a turni programmati articolati in fasce orarie prestabilite, le quali ovviamente possono variare, senza neppure la necessità – prevista nella normativa previgente - di un accordo tra le parti; l'importante è la predisposizione di fasce orarie che devono ovviamente essere portate a conoscenza dei lavoratori.

La disciplina introdotta dal citato art. 5 risulta, dunque, estremamente importante per l'organizzazione dei turni di lavoro nei rapporti *part time*, poiché consente ora ciò che in precedenza era stabilito solo con il consenso del lavoratore,

che attualmente non è più necessario.

La disciplina del contratto di lavoro *part time* si è così evoluta verso una tipologia di flessibilità necessaria all'organizzazione del lavoro della moderna distribuzione.