

Il lavoratore può avere due lavori, se part-time e compatibili

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 13196 del 25 maggio 2017, ha chiarito che è nulla una previsione regolamentare che, nei confronti di un lavoratore in regime di part-time, riconosce al datore di lavoro un potere incondizionato di incidere unilateralmente sul diritto del dipendente di svolgere un'altra attività lavorativa, a prescindere da ogni valutazione sull'effettiva incompatibilità delle attività diverse.

.....

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ha asserito che qualsiasi lavoratore è libero di svolgere un secondo lavoro se è assunto a tempo parziale e ciò vale anche se il regolamento aziendale glielo vieta in modo espresso, a meno che non venga dimostrata, anche giudizialmente l'incompatibilità delle attività.

Il fatto

La controversia nasce dalla sentenza con cui la corte di appello riformando la pronuncia del tribunale di primo grado, in funzione di giudice del lavoro, rigettava la domanda proposta da un lavoratore in regime di part-time avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento per giusta causa intimato dal datore di lavoro (nella fattispecie, un ente di assistenza).

Al dipendente part-time, era stato contestato, per quanto qui di interesse, di avere violato l'art. 10 del Regolamento interno organico del personale, secondo cui con la qualità di dipendente era incompatibile qualunque altro impiego sia pubblico che privato ed era pure incompatibile ogni altra occupazione o attività che non fosse ritenuta conciliabile con l'osservanza dei doveri d'ufficio e con il decoro dell'ente.

La Corte territoriale si era espressa in tal senso sulla base del fatto che il lavoratore non aveva provato di avere comunicato preventivamente al datore di lavoro di avere intrapreso un'altra attività lavorativa e, stante l'assoluto divieto di espletare una qualunque altra forma di attività di lavoro, l'averla svolta costituiva un grave inadempimento disciplinare, restando irrilevante la circostanza che la diversa attività fosse stata prestata al di fuori dell'orario di lavoro.

Il lavoratore presentava quindi ricorso per la cassazione della sentenza, denunciando violazione e falsa applicazione dell'art. 7 L. n. 300/70 con riguardo all'art. 10 del Regolamento organico del Personale, sostenendo che : sebbene l'incompatibilità fosse

stata chiaramente contemplata dal Regolamento, non vi era alcuna previsione che portasse a sanzionare come illecito disciplinare tale violazione; che comunque lo svolgimento di un'attività lavorativa integrativa da parte di un lavoratore in regime di part-time, quale era il rapporto da lui intrattenuto con il datore, non era da considerare comportamento illecito, ma neppure biasimevole, in particolare nei casi in cui il reddito da lavoro dipendente fosse risultato insufficiente a garantire un sostentamento dignitoso; che ove la norma regolamentare fosse stata interpretata in modo da non consentire che l'incompatibilità venisse valutata in concreto e non in astratto, la stessa sarebbe stata in contrasto con l'art. 4 Cost. e , nel caso di specie, l'Ente non aveva dimostrato in che cosa consistesse l'asserita incompatibilità, in quanto il ricorrente non era stato accusato di sviamento di clientela, né di attività concorrenziale, né di assenze dal posto di lavoro finalizzate allo svolgimento di altra attività lavorativa.

In aggiunta, il ricorrente denunciava violazione e falsa applicazione degli artt. 2106 e 2119 c.c. , nonché dell'art. 7 L. n. 300/70 per difetto di proporzione tra addebiti contestati e sanzione disciplinare irrogata.

La decisione

La Corte di Cassazione accoglieva il ricorso.

Nelle motivazioni, la Corte Suprema illustrava innanzitutto che l'art. 10 del Regolamento organico del personale disponeva che: "Con la qualità di dipendente dell'Ente è incompatibile qualunque altro impiego sia pubblico che privato. E' pure incompatibile ogni altra occupazione o attività che non sia ritenuta conciliabile con l'osservanza dei doveri di ufficio e con il decoro dell'Ente stesso".

Proseguivano quindi i Giudici di legittimità ricordando che la sentenza impugnata aveva fondato il proprio convincimento sul fatto rappresentato dall'esercizio (in sé) di un'altra attività lavorativa, prestata dal lavoratore al di fuori dell'orario di lavoro, osservando che il divieto contemplato dalla prima parte della suddetta disposizione aveva carattere assoluto e non presentava spazi interpretativi di sorta che giustificassero l'inottemperanza allo stesso, a meno di munirsi di apposita autorizzazione.

Sottolineavano, inoltre, che il motivo del ricorso per cassazione investiva specificamente il passaggio argomentativo che aveva ritenuto il carattere assoluto del divieto, a prescindere da qualsiasi verifica in concreto della incompatibilità.

Invero, continuava la Corte, siffatta lettura della disposizione regolamentare non poteva essere accolta, se riferita ad un prestatore di lavoro in regime di part-time, non potendo il

datore di lavoro disporre della facoltà del proprio dipendente di reperire un'occupazione diversa in orario compatibile con la prestazione di lavoro parziale.

Difatti, pure in presenza di due distinte proposizioni contenute nella previsione, la prima delle quali contemplava testualmente una incompatibilità assoluta tra la qualità di dipendente dell'Ente e lo svolgimento di "qualunque altro impiego sia pubblico che privato", l'unica lettura interpretativa coerente con il dettato costituzionale di cui agli artt. 4 e 35 Cost. era quella che legittimava la verifica della incompatibilità in concreto della diversa attività, svolta al di fuori dell'orario di lavoro, con le finalità istituzionali e con i doveri connessi alla prestazione, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., mentre sarebbe stata nulla una previsione regolamentare che avesse riconosciuto al datore di lavoro un potere incondizionato di incidere unilateralmente sul diritto del lavoratore in regime di part-time di svolgere un'altra attività lavorativa.

Ammettere, pertanto, che il datore di lavoro aveva una facoltà incondizionata di negare l'autorizzazione o di sanzionare in sede disciplinare il fatto in sé dell'esercizio di un'altra attività lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro era in contrasto con il principio del controllo giudiziale di tutti i poteri che il contratto di lavoro attribuisce al datore di lavoro e proprio con riferimento ad aspetti incidenti sul diritto al lavoro. L'incompatibilità deve essere verificata caso per caso, restando tale valutazione suscettibile di controllo, anche giudiziale.

Nella specie, annotava la Corte, era decisamente mancato l'accertamento giudiziale circa i fatti che sarebbero stati ostativi agli interessi dell'Ente o incidenti sul corretto svolgimento della prestazione lavorativa e sull'affidabilità del dipendente.

In conclusione, dovendosi ritenere che l'erronea interpretazione dell'art. 10 del Regolamento del personale dell'Ente avesse inciso sulla specificazione di uno dei parametri della giusta causa di recesso (identificato appunto nella inosservanza del divieto assoluto di svolgere un'altra attività lavorativa), il ricorso veniva accolto.

In definitiva

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ha asserito in via generale che non sussiste incompatibilità tra due lavori part-time e che quindi un regolamento interno all'azienda che preveda un divieto in senso assoluto a questa ipotesi, risulta nullo, a meno che l'altra occupazione o attività non sia ritenuta conciliabile con l'osservanza dei doveri d'ufficio e con il decoro del datore di lavoro, a seguito di un controllo o una valutazione anche giudiziale. Ciò sulla base del diritto costituzionale al lavoro.

Con l'occasione, in via generale è utile ricordare una serie di regole sulla possibilità o meno di poter svolgere due o più lavori a tempo parziale.

In prima battuta ricordiamo che è possibile avere due lavori insieme, sempre che non vengano superate le 48 ore settimanali. In questo senso il lavoratore deve necessariamente comunicare al datore di lavoro l'ammontare delle ore in cui può lavorare, nel rispetto del limite sopra indicato. Lo stesso Ministero del lavoro ha chiarito che "nelle ipotesi di cumulo di più rapporti di lavoro a tempo parziale con più datori di lavoro, resta fermo l'obbligo del rispetto dei limiti di orario di lavoro e del diritto al riposo settimanale del lavoratore".

Sempre in virtù di ciò, anche il datore di lavoro deve garantire al proprio dipendente il rispetto della durata della prestazione, il riposo settimanale, che deve essere di almeno 24 ore consecutive ogni 7 giorni, nonché quello giornaliero, che si conta in 11 ore consecutive ogni 24 ore.

Nel particolare, poi, si ricorda che la seconda condizione è che i datori di lavoro non siano in concorrenza tra di loro, in quanto le attività siffatte verrebbero entrambe ad essere danneggiate.