

## ***Part-time, rifiuto al full-time e illegittimo licenziamento collettivo***

*La Corte di Cassazione, con l' Ordinanza n. 10142 del 26 aprile 2018, ha stabilito che scatta la reintegra per il lavoratore part-time, finito in mobilità soltanto perché rifiuta il tempo pieno: non è possibile infatti variare la durata della prestazione senza il consenso dell'interessato. Anche nell'ambito delle procedure collettive vale il principio secondo cui il rifiuto opposto dal dipendente alla modifica unilaterale voluta dal datore non è giustificato motivo di licenziamento.*

.....

La sezione Lavoro della Corte Suprema, con la sentenza in oggetto, ha stabilito che è illegittimo licenziare il lavoratore part-time se rifiuta il passaggio al tempo pieno. Ad avviso della Cassazione, infatti, la predisposizione di un nuovo modello organizzativo aziendale, in seguito all'acquisizione della società parte di un gruppo e la conseguente procedura di mobilità, non consente all'azienda di imporre il passaggio dal part-time al full-time.

### ***Il fatto***

La controversia nasce dalla sentenza di corte di appello che, in parziale riforma della pronuncia del tribunale di primo grado, dichiarava illegittimo il licenziamento intimato dalla datrice di lavoro (una società operante nel settore del commercio di abbigliamento, ndr.), ad una dipendente, ordinandone la reintegrazione nel posto di lavoro con adibizione della stessa alle medesime mansioni svolte al momento del licenziamento e condanna al risarcimento del danno.

Nel particolare la lavoratrice veniva licenziata in quanto, in seguito alla riorganizzazione aziendale dovuta ad acquisizioni societarie, con conseguenti trasferimenti di personale e apertura di una procedura di mobilità, non aveva accettato la trasformazione del contratto di lavoro da part-time in full-time.

La corte d'appello definiva pertanto illegittimo il criterio individuato nell'accordo in base al quale la scelta dei lavoratori in esubero coincideva con la mancata accettazione di proposte aziendali di ricollocazione, con garanzia di preservare retribuzione, livello e mansioni per posizioni che dovevano essere coerenti con il modello organizzativo aziendale.

La società presentava ricorso per la cassazione della sentenza, deducendo, per quanto qui di interesse, che il criterio unico concordato con le organizzazioni sindacali per procedere alla collocazione in mobilità dei lavoratori in esubero era quello della mancata accettazione della proposta aziendale di ricollocazione con riguardo alla quale non vi era alcun obbligo di conservare la posizione di part-time già ricoperta. Nell'accordo si faceva riferimento alla necessità di mantenere lo stesso livello di inquadramento ma non veniva fatto alcun cenno all'orario di lavoro di tal che, ad avviso della ricorrente una proposta di

modifica non configurava la violazione dell'accordo denunciata. Non ci si trovava pertanto in presenza di una modifica unilaterale dell'orario di lavoro atteso che la proposta formulata poteva e doveva essere accettata dalla lavoratrice la quale, in via generale, era consapevole delle conseguenze previste dall'accordo di un eventuale rifiuto della ricollocazione.

Nel rammentare che il licenziamento era conseguito alla chiusura del punto vendita dove la dipendente lavorava ed al rifiuto della alternativa occupazionale proposta con passaggio da regime di part-time a quello di full-time, la ricorrente sosteneva che la corte di merito avrebbe erroneamente imputato alla modifica dell'orario il licenziamento che, più correttamente, era conseguito al rifiuto della proposta di ricollocazione formulata. In aggiunta, la corte del merito errava nel ritenere che la proposta sarebbe stata invece accettata pur se con rifiuto dell'orario a tempo pieno. Il giudice di appello avrebbe in violazione dell'art. 345 cod. proc. civ. ritenuto illegittimo l'accordo sindacale perché in contrasto con il d.lgs. n. 61 del 2000 sebbene tale questione non fosse mai stata sollevata dalla lavoratrice e comunque il riferimento all'art. 5 del citato decreto legislativo non era pertinente atteso che il recesso era conseguito, nell'ambito di un licenziamento collettivo, al rifiuto della nuova occupazione offerta e non ad una modifica dell'orario autoritativamente imposta.

In breve, le censure muovevano tutte da un assunto: che il licenziamento della lavoratrice doveva essere ricollegato al rifiuto da parte sua di essere destinata ad una nuova sede di servizio, con identiche mansioni ed un diverso orario lavorativo, per effetto dell'adozione di un nuovo modello organizzativo aziendale, in virtù del quale alcune figure professionali dovevano essere presenti sul posto di lavoro per l'intero orario giornaliero.

### ***La decisione***

La Cassazione respingeva il ricorso.

In generale, i Giudici di legittimità verificavano se l'accordo fosse compatibile con l'art. 5 del d.lgs. 61/2000 che al primo comma prevede, a tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale che " Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento".

Innanzitutto la Corte rimarcava che la modifica "ai sensi della disciplina dettata dal d.lgs. n. 61 del 2000, non può avvenire a seguito di determinazione unilaterale del datore di lavoro, ma necessita del consenso scritto del lavoratore". La modalità oraria, proseguivano i Giudici di legittimità, è un elemento qualificante della prestazione oggetto del contratto part-time sicché, la variazione, in aumento o in diminuzione, del monte ore pattuito, costituisce una novazione oggettiva dell'intesa negoziale inizialmente concordata, che

richiede una rinnovata manifestazione di volontà, e non è pertanto desumibile per dal comportamento successivo delle parti.

Tale principio, argomentava la Corte anche facendo riferimento ai propri precedenti giurisprudenziali, non poteva essere disatteso neppure nel caso in cui un contratto collettivo aziendale preveda il mutamento del regime orario come strumento alternativo alla collocazione in mobilità: la regola della necessaria acquisizione del consenso scritto del lavoratore non è derogabile e, in applicazione della citata disposizione, si è sempre ritenuto che il rifiuto della trasformazione del rapporto non costituisca giustificato motivo di licenziamento.

A tali principi si era attenuto il giudice di appello osservando condivisibilmente che gli stessi sono applicabili tanto ai licenziamenti individuali quanto a quelli collettivi.

Concludendo, ad una corretta applicazione delle regole sopra richiamate ne conseguiva che l'accordo con il quale si definiscono le regole della procedura di mobilità non può consentire implicitamente una modifica del regime dell'orario già esistente in quanto oggetto di specifico accordo tra le parti e, conseguentemente, l'offerta di una prestazione che incida sulla durata della prestazione è nulla perché, in contrasto con le citate disposizioni, determina una modifica unilaterale del regime di part-time vietata dalla legge ed il licenziamento che ne è conseguito, sull'errato presupposto di un rifiuto della nuova collocazione aziendale, è stato correttamente ritenuto illegittimo.

Diversamente si finirebbe per ritenere, contro la legge, legittima una modifica autoritativa del part-time che per le ragioni sopra esposte non è consentita.

Per tutto ciò definito, il ricorso veniva respinto.

### ***In definitiva***

Con l'ordinanza in commento, la Corte di Cassazione ha stabilito che è illegittimo il licenziamento del lavoratore part-time all'interno di una procedura di mobilità sulla base del criterio del rifiuto alla trasformazione a tempo pieno. L'accordo con cui vengono definiti i criteri del licenziamento collettivo, non può consentire nemmeno implicitamente una modifica dell'orario di lavoro del dipendente: non è possibile infatti variare la durata della prestazione senza il consenso dell'interessato.

Nella fattispecie, l'accordo di mobilità stilato individuava come criterio di scelta dei lavoratori in esubero, la mancata accettazione da parte degli stessi di proposte aziendali di ricollocazione, che comportavano il passaggio dal tempo parziale al tempo pieno. Il licenziamento quindi veniva dalla Cassazione ritenuto illegittimo, in quanto conseguente ad un'offerta di ricollocazione nei fatti nulla perché alla sua base sussisteva una modifica unilaterale del regime orario, vietata espressamente dalla legge ed inderogabile.

Pertanto anche nell'ambito delle procedure collettive vale il principio secondo cui il rifiuto opposto dal dipendente alla modifica unilaterale voluta dal datore non è giustificato motivo di licenziamento.

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)**

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini