

Il part time senza orario fisso potrebbe essere anticostituzionale: una sentenza storica

 ilfattoquotidiano.it/2024/07/02/il-part-time-senza-orario-fisso-potrebbe-essere-anticostituzionale-una-sentenza-storica/7607962

2 luglio 2024



di **Michele Tamburrelli***

Il lavoratore part-time deve avere un orario di lavoro **predeterminato**. Lo ricorda la recente sentenza della Cassazione n. 11333 del 2024, che solleva il problema della costituzionalità della norma prevista dal **Jobs Act** se non correttamente applicata. Al momento dell'assunzione, quindi, il lavoratore non deve conoscere solo i turni di lavoro, ma anche come questi vengono collocati nel tempo durante la prestazione lavorativa: è contrario alle disposizioni di legge, sostiene la pronuncia, che il datore di lavoro comunichi l'orario di lavoro solo ex post, con cadenza mensile o annuale.



Il lavoro part-time fu introdotto dall'allora contratto del commercio (ora Terziario, distribuzione e servizi) nel 1983, con l'obiettivo di incrementare l'occupazione femminile, favorendo la **conciliazione** dei tempi di vita e lavoro, e venendo incontro alle esigenze di flessibilità delle aziende. Successivamente, anche il legislatore ha fatto propria questa tipologia di rapporto di lavoro, disciplinandola con il dlgs 863/1984, modificato da una serie di interventi normativi successivi e infine dal dlgs 81/2015 (Jobs Act), che all'art. 5 prevede: "...nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta **puntuale indicazione** della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite."

Quello che spesso succede, soprattutto in quei settori dove è necessario organizzare il rapporto di lavoro su turni, è che il datore di lavoro comunichi l'indicazione della durata della prestazione di lavoro non al momento della stipula del contratto, ma **durante il rapporto di lavoro**. Può succedere, come avviene spesso soprattutto in alcune aziende della grande distribuzione organizzata o del turismo e del terziario, che gli orari di lavoro vengano comunicati ai lavoratori non all'inizio dell'anno o con cadenza semestrale, come l'ordinanza in esame contesta, ma addirittura qualche giorno prima della realizzazione del turno.

Quindi, il lavoratore part-time sa che esistono alcune fasce orarie di lavoro **prestabilite** anche contrattualmente, ma viene a conoscenza del suo orario di lavoro solo quando il suo diretto responsabile assegna i turni. Queste pratiche potrebbero essere **contrarie** al dettato costituzionale; lo ricorda la sentenza in esame che, appunto, trattando un caso simile, cita la



sentenza della Corte Costituzionale numero 210 del 1992: queste pratiche sono in contrasto con l'art. 36 della Costituzione perché non consentono al lavoratore di ricercare, all'occorrenza, un altro rapporto di lavoro e ambire a una retribuzione dignitosa e, contestualmente, permettersi una pensione adeguata, come stabilito dall'art. 38 della Costituzione.

C'è da dire che il legislatore, disciplinando il rapporto di lavoro part-time, ha introdotto nel tempo anche il concetto di clausole elastiche e flessibili (infine ricondotte alle sole clausole flessibili), cioè la possibilità data alle aziende, dietro modesto compenso, di poter **modificare la collocazione dell'orario di lavoro** con un breve preavviso. Questo istituto, previsto originariamente per tamponare esigenze straordinarie e limitate nel tempo, seppur denunciabile in alcuni casi previsti dalla legge, è stato gradualmente usato come strumento per assicurarsi la piena disponibilità del personale a coprire le esigenze strutturali dell'organizzazione del lavoro nelle aziende.

Avendo l'occasione di assumere un lavoratore part-time e fargli sottoscrivere clausole flessibili, con la possibilità di variare in aumento e in collocazione l'orario di lavoro durante tutto il rapporto di lavoro, e un lavoratore a tempo pieno il cui orario di lavoro è soggetto allo *ius variandi* del datore di lavoro ma tendenzialmente non comprimibile, cosa viene più facile fare ad una azienda?

Questa forzatura della normativa contribuisce, a parere mio, alla generazione di una buona fetta di lavori **poveri** e di part-time involontario, ovvero un lavoro part-time "totalizzante": persone a completa disposizione delle esigenze aziendali che cercheranno il più possibile di effettuare prestazioni di lavoro supplementari per avere uno stipendio dignitoso.

Il nostro ordinamento possiede già qualche anticorpo a queste pratiche di “forzatura” della normativa. Per esempio, il dlgs 104/2022 (detto anche **decreto trasparenza**) e le relative circolari interpretative del Ministero del Lavoro e dell’Inail rafforzano il concetto di preventiva conoscenza dell’orario di lavoro.

È fondamentale che le parti sociali e il legislatore **collaborino** per ridefinire le normative esistenti, permettendo un’organizzazione del lavoro che sia vantaggiosa per entrambi. Le imprese devono avere la possibilità di adattarsi ai cambiamenti del mercato, ma senza sacrificare i diritti fondamentali dei lavoratori. Solo attraverso un dialogo costruttivo e una collaborazione attiva possiamo garantire un futuro lavorativo equo e sostenibile, in cui le esigenze di flessibilità delle aziende si concilino con il rispetto dei diritti dei lavoratori.



**Laureato in diritto del lavoro e relazioni industriali presso la facoltà di Scienze Politiche di Milano, si è occupato della materia fin dai primi esordi nel sindacato. Ha diretto per diversi anni un ente di formazione riconosciuto.*