

Sentenza n. 289/2017 pubbl. il 22/03/2017
RG n. 1141/2016

N. R.G. 1141/2016



TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE
Sezione Lavoro
VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. 1141/2016
tra

S. F.

RICORRENTE/I

e

O.B.I. ITALIA SRL

RESISTENTE/I

Oggi **22 marzo 2017** innanzi al dott. Anita Maria Brigida Davia, sono comparsi:
Personalmente S. F. con l'avv. ROMOLI IRENE ;

Per O.B.I. ITALIA SRL il legale rappresentante Lorenzi Marcello, come da procura che esibisce, con
l'avv. BOMBACCI LORENZO ;

Le parti discutono riportandosi ai rispettivi atti.

Il Giudice

Previa Camera di Consiglio emette sentenza dando lettura del dispositivo e della contestuale
motivazione.

Il Giudice
dott. Anita Maria Brigida Davia





**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE**

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Anita Maria Brigida Davia ha pronunciato. la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 1141/2016 promossa da:

S. F. (C.F. xxxxxxxxxxxx), con il patrocinio dell'avv. ROMOLI IRENE e dell'avv. ,
elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematicopresso il difensore avv. ROMOLI IRENE

Parte ricorrente

contro

O.B.I. ITALIA SRL (C.F. 00508260973), con il patrocinio dell'avv. BOMBACCI LORENZO e
dell'avv. , elettivamente domiciliato in xxxxxxxxxxxx presso il difensore avv. BOMBACCI
LORENZO

Parte resistente

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

Con ricorso depositato in data 14.04.2016 Silvia Favini ha convenuto in giudizio OBI ITALIA S.r.l., chiedendo che venisse accertata e dichiarata l'illegittimità del comportamento tenuto dalla convenuta, che le ha comandato lo svolgimento di lavoro domenicale in violazione dell'art. 141 CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, nonostante il suo *status* di lavoratrice dipendente a tempo parziale e di madre di un figlio di età inferiore a tre anni. Conseguentemente, la ricorrente ha domandato la condanna di OBI ITALIA S.r.l. ad esentarla dal lavoro domenicale fino al compimento del quarto anno di età del figlio.

In via subordinata, la ricorrente ha domandato l'accertamento del suo diritto di recedere, ex art. 6 d.lgs 81/2015, dal patto di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa sottoscritto con la convenuta in data 29.2.2008, con conseguente dichiarazione di inefficacia del suddetto patto, di validità ed efficacia dell'orario di lavoro sottoscritto ed indicato nell'accordo di trasformazione dell'orario di lavoro del 29.2.2008 e, dunque, con disponibilità al lavoro domenicale ed applicazione di clausole elastiche e di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa a far data dal compimento del quarto anno di età del figlio.

La ricorrente ha chiesto, infine, condannarsi la società convenuta al risarcimento del danno causato dall'illegittimo comportamento tenuto dalla stessa, da quantificarsi in misura pari ad € 2.000,00, o in quella diversa somma ritenuta di giustizia, oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dì del dovuto al saldo.

Costituitasi in giudizio, OBI ITALIA S.r.l. ha richiesto l'integrale rigetto del ricorso.

La ricorrente lamenta la violazione da parte di OBI ITALIA S.r.l. dell'art. 141 CCNL, allegando che in qualità di lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni nei suoi confronti avrebbe dovuto trovare applicazione il disposto di cui all'art. 141, c. 5 CCNL secondo cui: *"Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro domenicale, le aziende – al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative –*



hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura non superiore al 30% delle aperture domenicali previste a livello territoriale, oltre a quelle previste dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 114. Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi.

Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione”.

Alla luce di tale disposizione, dunque, la ricorrente ha esposto di essere stata illegittimamente adibita al lavoro domenicale da parte della società convenuta.

La tesi è infondata.

Dalla semplice lettura della norma emerge con chiarezza che la stessa riguarda esclusivamente i lavoratori con orario a tempo pieno “[...] hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa”. E che sia così è facilmente spiegabile col fatto che una norma limitativa dei poteri datoriali in materia di orario di lavoro è concettualmente concepibile solo in relazione ai lavoratori a tempo pieno, atteso che per i lavoratori a tempo parziale la regola è quella del divieto del datore di lavoro di mutare unilateralmente la collocazione temporale della prestazione contrattualmente (e quindi concordemente) stabilita, salvo la presenza di clausole flessibili, la cui disciplina è comunque riservata ad altri articoli della contrattazione collettiva.

Nel caso di specie, è pacifico che la ricorrente sia una lavoratrice a tempo parziale e quindi non ha titolo per invocare l'applicazione della norma in questione.

Resta da valutare la domanda di ipotesi.

È pacifico in atti che la ricorrente in data 29.2.2008 ha sottoscritto con parte datoriale, in concomitanza con l'accordo di trasformazione dell'orario di lavoro da part time 23,5 ore settimanali a 30 ore settimanali (cfr. doc. 2 ricorso), anche un accordo individuale di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, offrendo la propria disponibilità a consentire a parte datoriale di “effettuare variazioni della collocazione temporale lavorativa a tempo parziale, mantenendo il numero totale delle ore settimanali invariato rispetto a quello indicato nel contratto di lavoro” (cfr. doc. 3 ricorso). Tale accordo è riconducibile alle c.d. “clausole flessibili ed elastiche”, che permettono al datore di lavoro di modellare i turni lavorativi dei lavoratori part-time al fine di soddisfare le esigenze tecniche, organizzative, produttive che possono sorgere in relazione allo svolgimento di una determinata attività. La disciplina delle clausole flessibili è prevista dall'art. 85 CCNL, che tra i requisiti di validità dell'accordo prevede, in particolare:

- a) l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche;
- b) la previsione del diritto del lavoratore di denunciare il patto almeno nei casi di esigenza di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico, di comprovata instaurazione di altra attività lavorativa, di esigenze personali di cui all'art. 157, del CCNL, debitamente comprovate.

La ricorrente assume l'illegittimità del patto da lei sottoscritto in quanto lo stesso non richiama da una parte il diritto di recesso previsto prima dall'art. 3 d.lgs 61/2000 e, poi, dall'art. 6 del d.lgs 81/2015, e dall'altro non contiene la necessaria indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo che autorizzavano l'applicazione delle clausole flessibili.

Anche tale tesi è infondata. Il contratto individuale individua con chiarezza le esigenze poste alla base dell'accordo e volte ad una migliore organizzazione dell'attività di vendita al pubblico: “Tale disponibilità consente al sottoscritto di poter usufruire di una migliore turnazione per quanto riguarda i riposi settimanali e permette all'azienda di organizzare in maniera più funzionale la propria attività di vendita” (cfr. doc. 3 ricorso).



Irrilevante appare il mancato richiamo all'art. 3, d.lgs 61/2000, vigente all'epoca dell'accordo, atteso che la suddetta disposizione si inserisce nella disciplina generale del lavoro part-time e quindi, a prescindere da un espresso richiamo nel patto (evidentemente non necessario), vale a disciplinare il rapporto.

Resta da valutare la questione relativa al diritto di recesso.

L'art. 6, c. 7, d.lgs 81/2015 nel dettare la disciplina dei contratti di lavoro a tempo parziale (artt. 4 -12), prevede: "*Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e' riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica*". L'art. 8 d.lgs 81/2015, richiamato dalla norma, prevede, specificamente, l'ipotesi di lavoratrice con figlio convivente di età non superiore a tredici anni. Ne consegue che la ricorrente ha sicuramente diritto, in virtù della norma su indicata, a revocare il suo consenso alla clausola elastica, con conseguente diritto al ripristino della rigida collocazione oraria della prestazione prevista dall'accordo di trasformazione dell'orario di lavoro stipulato in data 28.2.2008 (cfr. doc. 2 ricorrente).

Non sussiste alcun diritto al risarcimento del danno in quanto la ricorrente risulta aver manifestato la propria volontà di recesso per la prima volta con l'odierno ricorso (cfr. p. 14 ricorso), senza alcuna contestazione da parte della convenuta, che si è mostrata sin da subito disponibile alla richiesta modifica.

La parziale reciproca soccombenza e le ragioni della decisione inducono a una integrale compensazione delle spese di lite.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, così dispone: in parziale accoglimento del ricorso accerta il diritto della ricorrente a recedere dal patto di variazione della collocazione della prestazione temporale della prestazione lavorativa sottoscritta in data 29.2.2008 con conseguente ripristino dell'orario di lavoro pattuito nell'accordo di trasformazione dell'orario di lavoro del 29.2.2008.

Spese integralmente compensate.

Sentenza resa ex articolo 429 c.p.c., pubblicata mediante lettura in udienza ed allegazione al verbale.

Firenze, 22 marzo 2017

Il Giudice
dott. Anita Maria Brigida Davia

