

## L'ORARIO DI LAVORO PUÒ ESSERE CAMBIATO DAL DATORE ENTRO I LIMITI LEGALI DI DURATA

**GIOVANNI MAGLIARO**

*La Cassazione ha rilevato che il mutamento di orario di lavoro della dipendente è conseguito allo spostamento del personale in un diverso reparto aziendale motivato dalla esigenza, effettiva, comprovata e non pretestuosa, di delocalizzazione della lavorazione della macchina alla quale era addetta. Si è trattato dell'esplicazione di un momento caratteristico del potere organizzativo del datore di lavoro non sindacabile. Il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro.*

*Nei contratti part-time esistono limiti allo ius variandi dell'imprenditore poiché la programmabilità del tempo libero assume carattere essenziale che giustifica l'immodificabilità dell'orario da parte datoriale per garantire la esplicazione di ulteriore attività lavorativa o un diverso impiego del tempo che la scelta del particolare rapporto evidenzia come determinante per l'equilibrio contrattuale. Questo paradigma normativo non è applicabile al contratto di lavoro a tempo pieno, nel quale una eguale tutela del tempo libero del lavoratore si tradurrebbe nella negazione del diritto dell'imprenditore di organizzare l'attività lavorativa.*

*Va ribadito, secondo la Suprema Corte, che il profilo quantitativo dell'orario di lavoro inerte all'oggetto del contratto e non può quindi essere modificato unilateralmente dal datore di lavoro. Allo stesso è invece riconosciuto il potere distributivo della prestazione in un determinato arco temporale.*

*In conclusione la Cassazione afferma che, in materia di orario di lavoro, il potere direttivo del datore può legittimamente esercitarsi in ordine alla collocazione della prestazione nel tempo nel rispetto dei limiti legali di durata della prestazione stessa.*



n. 185  
13 dicembre 2021

L'orario di lavoro può essere cambiato dal datore di lavoro a sua discrezione? A questa interessante domanda risponde la recente ordinanza della Cassazione n.31349 del 3 novembre 2021.

Un'operaia dipendente della Soc. Eitek di Vercelli che osserva orario spezzato (8-12,30 e 14-17,30) viene assegnata ad altro reparto con turno unico 14-22. Si lamenta che le operaie addette alle sue precedenti mansioni hanno continuato ad osservare l'orario spezzato. Lei inoltre dichiara di essere affetta da patologie croniche (cefalea e sindrome ansioso depressiva) accertate che sconsigliano l'orario continuato oltretutto da svolgere in piedi per l'intero turno.

La Corte d'Appello di Torino accoglie la sua domanda dal momento che, all'atto della variazione dell'orario di lavoro, non sussistevano le esigenze organizzative dichiarate dalla Società. La dismissione delle lavorazioni alle quali era addetta la ricorrente non era ancora in atto né era imminente.

Contro la decisione propone ricorso per Cassazione la Società datrice. Sostiene che la collocazione e il successivo spostamento del personale nei vari reparti dell'azienda è un momento essenziale del potere organizzativo del datore di lavoro, non sindacabile in mancanza di specifici elementi che evidenzino una discriminazione o una vessazione del prestatore di lavoro. Nello specifico l'assegnazione ad un diverso reparto era motivata dalla prospettiva della delocalizzazione in Polonia della produzione a cui era addetta la dipendente. Secondo la ricorrente il sindacato posto in essere dai Giudici della Corte d'Appello andava ad incidere sulle scelte organizzative, informate ad oggettive esigenze aziendali, riservate al datore di lavoro e tutelate dalle norme in materia.

Secondo la Società il lavoratore ha diritto al mantenimento del posto di lavoro, salvo che ricorrano determinati inderogabili presupposti. Invece è un diritto del datore di lavoro quello di variare mansioni ed orario del lavoratore. A questo diritto il lavoratore può solo opporre l'inesistenza delle ragioni addotte o l'abuso del diritto. Quindi la parte datoriale deve provare esclusivamente l'effettività delle ragioni addotte, mentre il lavoratore è tenuto a dimostrare l'abuso del diritto o la violazione dei principi di correttezza e buona fede.

La Cassazione ha accolto il ricorso della Società datrice di lavoro cassando la sentenza con rinvio alla Corte d'Appello di Torino in diversa composizione.