

TRIBUNALE di Alessandria - Sezione lavoro – sentenza n. 62 del 14 marzo 2019

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO IN PART TIME PER ACCUDIRE LA PROLE IN CASO DI PARTICOLARE VALENZA SOCIALE

Posto che è previsto, per l'ipotesi di necessità di accudire prole di età inferiore ai tredici anni, non già un diritto perfetto alla trasformazione del rapporto di lavoro, ma solo alla precedenza laddove il datore di lavoro intenda procedere ad assunzioni a termine o trasformazioni di contratti da tempo pieno a termine, va tuttavia affermato che il lavoratore, purché non svolga prestazioni infungibili, qualora verta in una delle situazioni ritenute dall'azienda di "particolare valenza sociale", tra cui l'accudimento di prole di età inferiore agli otto anni, ha un diritto alla trasformazione al part time per un periodo non superiore ai 24 mesi.

omissis

Motivazione

Con il presente ricorso la sig.ra Pr. Me. chiede a questo Tribunale che accerti l'illegittimità dell'atto con cui il datore di lavoro le ha negato la proroga del part time e conseguentemente accerti il diritto della ricorrente alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale fino a quando il figlio minore convivente non abbia raggiunto l'età di otto anni o comunque fino a quando perdurino le esigenze di accudimento dello stesso. A sostegno dell'assunto assume, in buona sostanza, che a fronte della sua documentata necessità di accudire la prole di età inferiore agli otto anni sussisterebbe un diritto della lavoratrice alla trasformazione/conservazione del part time rispetto al quale le prospettate esigenze tecnico organizzative opposte dall'azienda avrebbero un valore recessivo.

La Bulgari si è costituita chiedendo il rigetto delle domande avversarie posto che le cariche amministrative ricoperte in diverse società dalla lavoratrice escluderebbero che la necessità di accudire la prole abbia un'importanza così assorbente da renderla incompatibile con il full time (visto che le necessità di accudimento non le precluderebbero di svolgere attività amministrativa in società gestite insieme al marito) ed evidenziando, ad ogni modo, che sia la CCNL sia il regolamento interno aziendale della Bulgari, in conformità alla normativa primaria sulla trasformazione del rapporto da full time a part time, non prevedono un diritto soggettivo perfetto della lavoratrice alla trasformazione occorrendo che tale trasformazione non si ponga in contrasto con eventuali esigenze organizzative e tecniche, ravvisabili nel caso in specie nel notevole incremento della produttività aziendale che necessiterebbe di un apporto lavorativo a tempo pieno di dipendenti, come la ricorrente, avente pluriennale specializzazione e comprovata competenza professionale. Non avendo ritenuto questo Giudice necessaria l'assunzione delle prove orali formulata dalle parti perché i capitoli dedotti o vertevano su fatti pacifici o risultavano dai documenti acquisiti agli atti di causa, i difensori delle parti procedevano alla discussione all'udienza del 14 marzo 2019.

Preliminarmente occorre fornire una seppur sommaria esposizione della normativa primaria, del CCNL e interna aziendale che presiede alla trasformazione del rapporto da full a part time.

L'articolo 8, comma 2, d.lgs. 81/2015 circoscrive in limitate fattispecie, aventi dunque carattere eccezionale, le ipotesi in cui il lavoratore ha diritto alla trasformazione del rapporto da full time a part time. Oltre al consenso delle parti i commi terzo e quarto prevedono un diritto soggettivo perfetto del lavoratore o della lavoratrice alla trasformazione del rapporto (da full time a part time) nelle seguenti fattispecie:

- patologie oncologiche, nonché gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti del lavoratore che ne riducono la capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;

- necessità di assistenza di una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3, Legge n. 104/1992, la quale abbia la necessità di assistenza continua non potendo compiere autonomamente gli atti quotidiani della vita.

Inoltre, a norma del successivo settimo comma, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. In tal caso sussiste nuovamente l'obbligo del datore di lavoro di dar corso alla trasformazione.

Orbene appare fuor di dubbio che nel caso in esame non ricorra nessuna delle fattispecie che, in base alla norma di legge, obblighino il datore di lavoro a trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

La citata disposizione di legge prevede, per l'ipotesi di necessità di accudire prole di età inferiore ai tredici anni, non già un diritto perfetto alla trasformazione del rapporto di lavoro ma solo alla precedenza laddove il datore di lavoro intenda procedere ad assunzioni a termine o trasformazioni di contratti da tempo pieno a termine.

Il CCNL di categoria all'art. 6 (Contratto di lavoro a tempo parziale - part-time) prevede che:

"La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda, qualora sia richiesta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi... *(omissis)*l'impresa, nei limiti della percentuale del 2%, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi: necessità di assistere genitori conviventi, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni. Nel caso di valutazione negativa da parte dell'impresa, la RSU potrà richiedere un incontro per un esame di eventuali soluzioni."

Neppure il CCNL, ad onor del vero, attribuisce al dipendente che abbia la necessità di accudire la prole di età fino al compimento dei sette anni un diritto soggettivo alla trasformazione del rapporto perché tale situazione vincola il datore di lavoro a concedere la trasformazione solo ove non contrasti "con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda". Da ciò consegue che in base alla CCNL l'aspirazione al part time per accudire prole di età inferiore ai sette anni può essere negata quando contrasti con oggettive esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

Parte convenuta assume che il regolamento aziendale interno della Bulgari non farebbe altro che riprodurre il contenuto della contrattazione collettiva e che, dunque, la necessità di accudire la prole di età inferiore ai sette anni, anche per tale regolamento interno, dovrebbe essere necessariamente coniugata con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda. In realtà, ad avviso del giudicante, il regolamento interno tratteggia un trattamento di maggior favore per il dipendente dell'azienda.

Orbene l'articolo 4.1 del regolamento interno aziendale, riproducendo grosso modo il contenuto precettivo del CCNL, prevede che:

"La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può avvenire, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, a seguito di accoglimento della domanda presentata sia dal personale operaio e impiegatizio con obbligo di timbratura, sia da quello appartenente alle categorie degli impiegati senza obbligo di timbratura, dei quadri e dei dirigenti, ferme restando le specificità che caratterizzano la prestazione lavorativa di queste tipologie di lavoratori.

La trasformazione dei rapporti di lavoro, a seguito di richiesta del personale, può essere:

- a tempo indeterminato, solo per gravi e documentati motivi riferiti al lavoratore ed ai parenti od affini di primo grado;
- a tempo determinato per periodi della durata di sei mesi, rinnovabili per altri sei, con un massimo di tre rinnovi, per una durata massima consecutiva di 24 mesi, in presenza di comprovati gravi motivi riferiti alla situazione personale e familiare del lavoratore, così come indicati al seguente punto 4.5. (*omissis*)"

Ma

Il successivo articolo 4.5. non prevede che tale presupposto deva essere declinato in modo indifferente e uguale per tutte le domande di part time che vengono in considerazione. Non appare superfluo riportare il contenuto dell'articolo 4.5. del regolamento:

"4.5. Criteri di accoglimento delle domande

Ai fini dell'accoglimento delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, l'azienda ha riguardo:

- alle ragioni che supportano la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro;
- alla consistenza numerica della funzione/reparto presso la quale il lavoratore richiedente presta servizio;
- alla fungibilità del lavoratore interessato;
- alla valutazione del responsabile della funzione/reparto coinvolta dalla trasformazione e dell'ufficio organizzazione.

L'azienda si impegna ad accogliere positivamente e senza limiti, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le domande di trasformazione del rapporto a tempo parziale a tempo determinato supportate da una o più delle seguenti motivazioni:

- documentati gravi motivi di salute del richiedente;
- assistenza ai figli, coniugi/conviventi e parenti entro il primo grado affetti da gravi e comprovate patologie o in situazione di handicap;
- cura dei figli di età inferiore agli otto anni;
- motivi di studio.

In tali casi, a supporto della domanda è richiesta la produzione della documentazione medica, rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, ovvero, infine, dei moduli comprovanti l'iscrizione e l'obbligo di frequenza di corsi di studio o di formazione.

Le richieste di trasformazione a tempo parziale che non sono supportate dalle motivazioni di particolare valenza sociale sopra elencate possono trovare accoglimento, avuto riguardo ai criteri di cui sopra (consistenza numerica del reparto, fungibilità del lavoratore, valutazione del responsabile circa l'esigenza di integrare l'orario scoperto mediante assunzione di nuovo personale) nei limiti dell'1% del personale assunto dall'azienda con contratto di lavoro subordinato.

Resta inteso che, a parità di condizioni, fa fede la data di ricevimento della domanda. In tutti i casi in cui le oggettive esigenze tecniche, organizzative e produttive presso le funzioni/reparti di appartenenza del lavoratore ostino all'accoglimento della richiesta presentata, l'azienda valuterà la possibilità di accordare il trasferimento presso altra funzione o sede aziendale del lavoratore interessato alla conversione del rapporto a tempo parziale.

In caso di trasformazioni di orario dettate da particolari e temporanee esigenze aziendali, l'orario di lavoro a tempo pieno viene immediatamente ripristinato al venir meno delle esigenze che lo hanno determinato. Tali part time non rientrano nel computo della percentuale di cui al punto precedente."

Pertanto, in forza del predetto articolo 4.5., l'azienda, ai fini della concessione del part time, tiene conto delle ragioni che supportano la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro, della consistenza numerica della funzione/reparto presso la quale il lavoratore richiedente presta servizio e del parere del responsabile del reparto o funzione interessati dalla trasformazione del rapporto di lavoro. È evidente che, alla stregua di tali criteri l'azienda deve valutare se la trasformazione sia o meno compatibile con "le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda". Ciò non di meno lo stesso articolo 4.5. enuclea una serie di "motivazioni di particolare valenza sociale" tra cui, ai fini che qui rilevano, anche la "cura dei figli di età inferiore agli otto anni" in presenza delle quali l'azienda si obbliga ad accogliere positivamente le domande di trasformazione senza tenere conto dei criteri previsti dallo stesso articolo 4.5. (ovvero consistenza numerica della funzione/reparto presso la quale il lavoratore richiedente presta servizio e del parere del responsabile del reparto o funzione interessati dalla trasformazione del rapporto di lavoro). Infatti per tali fattispecie il regolamento esclude espressamente i limiti prima esposti.

Ne consegue che, per tali fattispecie, non si deve avere alcun riguardo "alla consistenza numerica della funzione/reparto presso la quale il lavoratore richiedente presta servizio e del parere del responsabile del reparto o funzione interessati dalla trasformazione del rapporto di lavoro". Il citato articolo del regolamento prevede quale unico presupposto per la trasformazione del rapporto la fungibilità/infungibilità del lavoratore interessato. La correttezza di tale chiave di lettura della citata disposizione del regolamento aziendale si ricava dal successivo periodo dell'articolo 4.5. che prevede che "le richieste di trasformazione a tempo parziale che non sono supportate dalle motivazioni di particolare valenza sociale sopra elencate (tra cui accudire prole di età inferiore agli otto anni) possono trovare accoglimento, avuto riguardo ai criteri di cui sopra (consistenza numerica del reparto, valutazione del responsabile circa l'esigenza di integrare l'orario scoperto mediante assunzione di nuovo personale) nei limiti dell'1% del personale assunto dall'azienda con contratto di lavoro subordinato."

Pertanto, con riferimento alle fattispecie di particolare valore sociale descritte, il regolamento obbliga l'azienda a concedere la trasformazione del part time prescindendo dai parametri in cui normalmente si compendia la valutazione delle ragioni tecniche e organizzative ovvero consistenza del reparto alla quale la dipendente è addetta e parere del responsabile del reparto. Fuori da tali fattispecie viene ripristinato per contro il pieno potere dell'azienda di valutare la compatibilità del part time con le esigenze tecniche e organizzative, verificando la consistenza numerica degli addetti al reparto e sentendo i responsabili interessati all'attività cui è addetta la dipendente.

Ciò non di meno il dipendente, anche se fungibile, in presenza di tali fattispecie di "particolare valenza sociale" non ha un diritto incondizionato e assoluto alla conservazione del part time per tutta l'estensione temporale della situazione legittimante, posto che nel caso di trasformazione a termine di full time a part time, tale trasformazione, a norma dell'articolo 4.1 del regolamento aziendale, non può comunque superare i complessivi 24 mesi (termine prescritto anche dalla CCNL). Non pare che tale previsione contrasti né con la norma di legge primaria, che come esposto, non prevede per il caso in esame alcun diritto alla trasformazione del rapporto, né con la CCNL che ammette la parte datoriale a valutare, senza le limitazioni previste dal regolamento interno, la compatibilità del part time richiesto con le esigenze aziendali.

Alla stregua dell'esposta ricostruzione del regolamento aziendale ne consegue che il lavoratore, purché non svolga prestazioni infungibili, qualora verta in una delle situazioni ritenute dall'azienda di "particolare valenza sociale", tra cui l'accudimento di prole di età inferiore agli otto anni, ha un diritto alla trasformazione al part time per un periodo non superiore ai 24 mesi. Nel caso in specie appare documentato che la ricorrente abbia un figlio di età inferiore agli otto anni con il quale convive. Talché appare fuor di dubbio che la stessa deva accudirlo. Sotto tale profilo le cariche amministrative dalla stessa ricoperte presso società terze non escludono o attenuano l'obbligo di accudimento. L'incremento della produttività aziendale, pur documentato da parte aziendale, unitamente alla particolare competenza professionale, non escludono che le prestazioni della dipendente, considerate anche le dimensioni dell'azienda, non possano essere svolte da altri dipendenti.

Pertanto, alla stregua del citato regolamento interno, la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale merita accoglimento ma nel limitato periodo massimo ammesso dal regolamento interno di 24 mesi. Si osserva sul punto che la lavoratrice ha già fruito di un part time per dodici mesi e la trasformazione non può eccedere, alla stregua del regolamento aziendale i 24 mesi. Pertanto l'ulteriore protrazione del part time non può superare ulteriori dodici mesi. Non si ravvisa la sussistenza di altre norme di legge o del CCNL che dispongano il diritto della lavoratrice ad avere un part time per tutta la durata richiesta avendo, peraltro, l'azienda debitamente documentato le ragioni organizzative interne alla permanenza della trasformazione del part time a full time.

La domanda di risarcimento del danno va rigettata. In primo luogo non figura agli atti alcun documento attestante i pretesi danni patrimoniali conseguenti al diniego alla conservazione del part time. Quanto ai danni non patrimoniali si rammenta in primo luogo che non figura alcuna norma di legge o del CCNL che attribuisca al lavoratore che deva accudire i propri figli un diritto al part time. L'attribuzione del part time dipende, nel caso in specie, esclusivamente dalle norme interne aziendali che vincolano la discrezionalità del datore di lavoro nel valutare le esigenze organizzative e produttive ostative. Inoltre in caso analogo il Supremo Collegio (cfr. Cass. civ. Sez. lavoro, 7.03.2007, n. 5221) ha, condivisibilmente affermato, che in ipotesi di danno esistenziale il giudice di merito può fare ricorso alle presunzioni semplici, in quanto esse costituiscono una prova completa su cui il medesimo giudice può basare, anche in via esclusiva, il proprio convincimento (cfr. in proposito, tra le tante anche Cass. 21 ottobre 2003 n. 11737), ma è necessario che a tale proposito la parte alleggi elementi di fatto i quali, per poter essere valorizzati come fonti di presunzione, devono presentare, come richiede l'art. 2729 cod. civ., i requisiti di precisione, gravità e concordanza, sì che da essi il giudice possa desumere secondo un criterio di normalità l'esistenza del fatto ignoto.

Qui non risultano affatto allegati tali elementi, e in particolare non è stato prospettato alcun pregiudizio che valga ad integrare il danno esistenziale, consistente come specificato dalle Sezioni Unite in quello "(di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno". La ricorrente, infatti, si è limitata ad affermare che l'omessa conservazione del part time le avrebbe reso difficile la gestione del piccolo figlio. Ma si tratta di situazione trasversale – purtroppo – ad una moltitudine di lavoratrici (molte delle quali peraltro possono contare per il mantenimento della prole solo ed esclusivamente sul proprio reddito) che, in attesa che il legislatore metta finalmente mano ad una compiuta normativa di assistenza alla genitorialità dei lavoratori, non pare di per sé integrare i presupposti di un danno ingiusto, ovvero di un pregiudizio sine iure e contra ius, suscettibile di risarcimento. Inoltre va anche chiamato il noto principio dell'irrisarcibilità del danno non patrimoniale di lieve entità: della ristorabilità cioè di siffatto tipo di pregiudizio a condizione che la lesione dell'interesse sia grave, nel senso che l'offesa superi una soglia minima di tollerabilità, e che il danno non sia futile, vale a dire che non consista in meri disagi o fastidi, ovvero nella lesione di diritti del tutto immaginari, come quello alla qualità della vita o alla felicità (cfr. Cass. sez. un. 11 novembre 2008, n.

26972; Cass. civ. 25 marzo 2009, n. 7211; Cass. civ. 9 febbraio 2010, n. 2847; Cass. civ. 27 aprile 2011, n. 9422). Un lavoro full time prolungato per qualche mese, tenuto conto, peraltro, che si tratta di nucleo familiare che dispone anche di altre fonti di reddito talché non pare che il ricorso a baby sitter risulti impossibile o altamente difficoltoso e che, comunque, nessuna norma primaria riconosce alla ricorrente un diritto soggettivo perfetto al part time, non pare un fatto idoneo a suscitare un nocumento che travalichi il mero disagio.

In considerazione del parziale accoglimento delle domande svolte le spese di lite vanno compensate nella misura della metà con conseguente condanna della convenuta a rifondere alla ricorrente la residua frazione della metà delle spese di lite da liquidarsi avuto riguardo ai valori medi di liquidazione previsti dal D.M. 37/2018 per lo scaglione di riferimento (cause di lavoro di valore indeterminabile a media complessità). Nulla si ritiene di dover liquidare per la fase istruttoria non essendo stato necessario l'espletamento di alcuna attività istruttoria.

P.Q.M.

definitivamente decidendo ogni contraria domanda, eccezione e deduzione rigettate:
 accerta e dichiara l'illegittimità del diniego di proroga dell'orario part time opposto alla ricorrente con comunicazione del 3.10.2017 e conseguentemente accerta e dichiara il diritto della ricorrente alla trasformazione del rapporto in part time per ulteriori dodici mesi;
 condanna la convenuta a disporre in favore della ricorrente la riduzione oraria come richiesta, con conseguente trasformazione del rapporto in part time al 50%, per ulteriori dodici mesi;
 rigetta le domande di risarcimento dei danni;
 compensa le spese di lite nella misura della metà e per l'effetto dichiara tenuta e condanna Bulgari Gioielli s.p.a. a rifondere alla sig.ra Pr. Me. la residua frazione della metà delle spese di lite che si liquidano in Euro 4.308,00 (= Euro 8.616,00/2 di cui
 Fase di studio della controversia, valore medio: Euro 3.813,00
 Fase introduttiva del giudizio, valore medio: Euro 1.383,00
 Fase decisionale, valore medio: Euro 3.420,00)
 oltre 15% per rimborso spese generali, IVA e CPA come per legge.

Così deciso in Alessandria 14 marzo 2019.