



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Orario di lavoro full time: ultime sentenze

Autore: Redazione | 18/08/2020



Riduzione dell'orario di lavoro tramite il consenso del lavoratore; svolgimento della prestazione lavorativa part-time con orario corrispondente al full-time.

Durata dell'orario di lavoro

Trovano applicazione i principi comunitari in tema di parità di trattamento uomo/donna e lavoratore "part time/full time" derivanti dalle direttive 76/207/Cee, 97/81/Ce e 93/104/Ce nell'ipotesi in cui, all'interno della medesima azienda una sola lavoratrice presti lavoro intermittente senza determinazione alcuna nè della durata dell'orario di lavoro nè dell'**organizzazione del lavoro**. È legittimo, secondo tali principi, un contratto di lavoro intermittente in forza del quale il **datore di lavoro** può chiamare la lavoratrice in base al proprio fabbisogno lavorativo, senza alcuna predeterminazione.

Corte giustizia UE, 12/10/2004, n.313

Modalità di servizio e orario di lavoro

Il **principio di non discriminazione** non può impedire che, nella individuazione dei titoli di preferenza per le valutazioni relative alle progressioni orizzontali dei dipendenti, si tenga conto delle modalità di servizio e dell'orario di lavoro osservato essendo ragionevole ritenere che il livello professionale idoneo al raggiungimento della fascia superiore si raggiunga più velocemente da parte di quei lavoratori che a parità di anzianità di servizio operano full-time, trovandosi così a dovere affrontare e risolvere un maggior numero di questioni e problematiche rispetto ai colleghi che operano con orario ridotto.

Corte appello Torino sez. lav., 26/01/2019, n.638

Lavoro full-time e riduzione dell'orario di lavoro

Nell'ambito del rapporto di lavoro full-time, la variazione in riduzione dell'orario di lavoro, pur in assenza di accordo scritto, può legittimamente fondarsi sul consenso del lavoratore desumibile da comportamento concludente.

Cassazione civile sez. lav., 19/01/2018, n.1375

Modifica dell'organizzazione del lavoro

In materia di variazione dell'orario di lavoro nell'ambito di **contratto full time**, in assenza di vincoli procedurali collettivi, la modifica unilaterale dell'orario di lavoro disposta dal datore è espressione dell'esercizio dello "ius variandi", quale concreta manifestazione della libertà economica tutelata dall'art. 41 cost., consentito dagli art. 2086, 2094, 2104 c.c., con la conseguenza che, pur in presenza di una consolidata prassi aziendale, la modifica dell'organizzazione del lavoro fa venir meno il presupposto stesso del **diritto acquisito dal lavoratore**, e il merito della decisione datoriale sfugge al sindacato giudiziale ai sensi dell'art. 30 comma 1 l. n. 183 del 2010, spettando unicamente al giudice un controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo adottato dal datore di lavoro.

In ogni caso, l'eventuale **violazione dei canoni comportamentali** della correttezza e buona fede da parte del datore di lavoro potrebbe comportare solamente conseguenze di natura risarcitoria e non il ripristino dell'orario di lavoro antecedente (cfr. Trib. Catanzaro, 1 dicembre 2012, Trib. Catanzaro, 28 ottobre 2011).

Tribunale Milano sez. lav., 23/09/2014

Nullità del licenziamento e tutela reintegratoria

È illegittimo il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo (chiusura punto vendita) in quanto il "repechage" interno è stato proposto sotto condizione dell'**uniformazione dell'orario di lavoro** "part time" della lavoratrice a quello degli altri dipendenti ("full time" con sabato e domenica lavorati). Infatti il tentativo di esercitare, in coincidenza con la chiusura di un punto vendita, una coazione sulla lavoratrice per ottenere l'accettazione di condizioni di lavoro deteriori è in contrasto con l'art. 5 d.lg. n. 61 del 2000 che prevede espressamente che il rifiuto del passaggio da tempo parziale a tempo pieno non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Pertanto la nullità del licenziamento rende applicabile la tutela reintegratoria prevista dal novellato art. 18 comma 1 l. n. 300 del 1970 avverso il licenziamento discriminatorio nonché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o

determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c.

Tribunale Bologna sez. lav., 19/11/2012

Retribuzione proporzionata del lavoratore

Il lavoratore part time ha sempre diritto, ai sensi dell'art. 36 cost., a una retribuzione proporzionata alla retribuzione prevista dal c.c.n.l. per una prestazione a tempo pieno; conseguentemente, in ipotesi di riduzione contrattuale dell'orario del dipendente full time, il lavoratore part time che continui a prestare il medesimo numero di ore settimanali ha diritto a un corrispondente incremento della percentuale con la quale è calcolata la sua retribuzione.

Tribunale Milano, 15/09/2007

La ripartizione dell'orario di lavoro nella giornata

È nulla la clausola di un contratto di lavoro part-time ove non sia determinata la ripartizione dell'orario di lavoro nella giornata, nel mese o nell'anno e sia invece riservata al datore di lavoro la scelta fra **differenti e possibili orari di lavoro giornalieri**. La conseguenza di una tale situazione è, però, non la trasformazione del rapporto a full-time, ma l'integrazione della retribuzione ex art. 36 Cost. in relazione alla maggiore disponibilità richiesta al dipendente.

Tribunale Milano, 02/01/2006

Trasformazione del rapporto a full-time

È nulla la clausola di un contratto di lavoro a part-time ove non sia determinata la ripartizione dell'orario di lavoro nella giornata, nel mese o nell'anno e sia invece riservata al datore di lavoro la scelta fra differenti possibili orari di lavoro giornalieri. La conseguenza di una tale situazione è, però, non la trasformazione del rapporto a full-time, ma l'integrazione della retribuzione ex art. 36 cost. in relazione alla maggiore disponibilità eventualmente richiesta al dipendente.

Tribunale Milano, 12/11/1999

Riduzione del normale orario di lavoro

La semplice circostanza che la disciplina collettiva preveda per i dipendenti che lavorino a full-time in occasione della c.d. semifestività, una riduzione del normale orario di lavoro, non dà diritto ai lavoratori a part-time di osservare, in quelle stesse giornate, un orario di lavoro proporzionalmente ridotto.

Pretura Roma, 18/04/1994

Modifica unilaterale dell'orario di lavoro del dipendente full time

È legittima la modifica unilaterale dell'orario di lavoro del dipendente full time, se operata dal datore di lavoro con correttezza e buona fede e nel rispetto della normativa delle limitazioni al lavoro notturno, anche con riferimento alla l. n. 104/1992.

Tribunale Torino sez. lav., 23/02/2016

Svolgimento della prestazione lavorativa con orario full-time

Lo svolgimento della prestazione lavorativa part-time con orario corrispondente al full-time in maniera non continuativa non legittima la richiesta di consolidamento del lavoro supplementare all'interno del normale orario di lavoro.

Tribunale Milano, 31/05/2007