



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI POTENZA

SEZIONE CIVILE - SOTTO SEZIONE LAVORO

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
DISPOSITIVO CON MOTIVAZIONE CONTESTUALE

il Giudice del lavoro dr. Leonardo Pucci, pronunciando

SENTENZA

nella causa promossa da:

CONTRO

AGENZIA DELLE ENTRATE – DIREZIONE PREGIONALE DELLA BASILICATA

Il giudice, visto l'art. 429 c.p.c.,

A) accoglie il ricorso e, per l'effetto, annulla l'atto prot. n. 0005279 del 23.5.2011 emanato nei confronti del ricorrente;

B) condanna parte resistente al pagamento delle spese di lite in favore del ricorrente, liquidate in complessivi euro 1.650,00, oltre IVA e CAP, con distrazione se richiesto in ricorso.

Potenza, 7 novembre 2012

Il Giudice
dr. Leonardo Pucci

MOTIVAZIONE

Parte ricorrente, dipendente dell'Amministrazione resistente, con la qualifica di collaboratore tributario, ha chiesto la dichiarazione di illegittimità, di nullità, di inefficacia, o di annullabilità del provvedimento con il quale l'Agenzia dell'Entrate ha unilateralmente modificato il suo rapporto di lavoro part time, apponendogli un termine biennale.

Sostiene, infatti, il ricorrente: che la normativa richiamata dall'Amministrazione non potrebbe comportare la trasformazione di un contratto a tempo indeterminato (seppur in part time) in un rapporto a tempo determinato; che il provvedimento, in ogni modo, andrebbe a toccare diritti ormai acquisiti dal dipendente; che, inoltre, la normativa applicata (art. 16 L. 183/2010) contrasterebbe con i principi Comunitari di non discriminazione dei lavoratori a tempo parziale; che, a prescindere da ciò sarebbero violati i principi di correttezza e buona fede, richiamati espressamente dal Collegato Lavoro, non avendo ricevuto il consenso del dipendente e non avendo, l'Amministrazione, tenuto conto delle sue esigenze; che, comunque, parte resistente avrebbe consumato il potere attribuitogli dall'art. 16 richiamato, allorquando, qualche settimana prima della modifica unilaterale, aveva pattuito assieme al un nuovo e diverso atteggiarsi del tempo parziale.

Si costituiva l'Agenzia convenuta contestando in via di fatto e diritto la domanda, rilevando come, in realtà, la condotta della stessa fosse stata ossequiosa dei dettami normativi, come, contrariamente a quanto riferito da controparte, il termine sarebbe stato apposto esclusivamente al profilo attinente al *part time*, nel senso che alla scadenza del biennio, il rapporto tornerà a tempo pieno.

Il ricorso è stato accolto per le seguenti considerazioni:

1. Preliminarmente, non può che condividersi l'assunto del ricorrente in ordine alla contrarietà della Legge 183/2010 con l'ordinamento comunitario ed in particolare con la Direttiva 97/81/CE, attuata dal D.Lgs. 61/2000.

Infatti, come tra l'altro evidenziato dallo stesso ricorrente, un Direttiva Comunitaria intanto può avere una diretta applicazione nello Stato membro, in quanto (e nella parte in cui) il suo contenuto integri e definisca precisi e specifici obblighi a carico dello Stato, tali da non richiedere un'attuazione.

Nel caso di specie, e per quanto interessa in questa sede, l'unico precetto contenuto nella Direttiva richiamata che possiede simili requisiti è quello relativo alla non discriminazione, ma non certo quello che, in via interpretativa, può condurre a sancire la necessità del consenso del dipendente per trasformare il suo contratto *part time* in *full time*.

Allo scopo, non rileva nemmeno l'esplicito divieto di licenziamento del lavoratore che non presti il consenso alla trasformazione, in quanto non è possibile inferirne automaticamente (come effettuato da alcuni giudici di merito citati da parte ricorrente, così, ad es., Tribunale Trento, sez. lav., 04/05/2011: «*La previsione contenuta nell'art. 16 l. 4 novembre 2010 n. 183, ai sensi del quale il datore di lavoro pubblico può, nei centottanta giorni successivi all'entrata in vigore del collegato lavoro, revocare il part-time concesso in base alla previgente disciplina, si pone in evidente contrasto con il principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo parziale rispetto a quelli a tempo pieno sancito nella direttiva 97/81Ce*», ma vedi, in senso contrario lo stesso Ufficio in Tribunale Trento, sez. lav., 16/06/2011: «*È legittima la conversione del rapporto di lavoro a tempo parziale "trasformato" in lavoro a tempo pieno disposta nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 16 l. n. 183 del 2010. Ancorché la norma attribuisca al datore di lavoro pubblico la possibilità di determinare tale cambiamento in via unilaterale, tale facoltà non può ritenersi arbitraria o contraria alla normativa comunitaria ispirata al principio consensualistico: per un verso intervengono criteri che delimitano il possibile agire datoriale; per altro, la stessa disciplina comunitaria non esclude il rilievo di esigenze organizzative del datore di lavoro*») la necessità dell'accordo per il ritorno a la tempo pieno, sul presupposto che se il datore non può recedere dal contratto con il lavoratore che non presta il consenso alla trasformazione, allora il consenso è obbligatoriamente richiesto.

Infatti, anche ammessa un'interpretazione simile, sul punto non potrebbe certo dirsi che ricorrano i requisiti per la diretta applicabilità della Direttiva nel nostro ordinamento, non potendo ritenersi che ciò comporti una discriminazione tra lavoratori a tempo parziale e tempo pieno.

2. Il centro della questione, allora, deve essere spostato sul concreto comportamento dell'amministrazione resistente.

L'art. 16 della L. 183/2010 prevede che *«In sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'articolo 73 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008».*

Appare chiaro come il diritto potestativo posto in capo alle Amministrazioni dello Stato può essere esercitato rispettando i principi di correttezza e buona fede.

Sul punto, se correttamente tali principi non possono ritenersi violati da una carenza di motivazione in ordine al provvedimento preso (come nel caso di specie) nei confronti di un dipendente (cfr., Tribunale Firenze, 07/03/2011: *«Il rispetto dei principi di buona fede e correttezza, richiesto dall'art. 16, l. 4 novembre 2010 n. 183, alle p.a. nell'esercizio della facoltà di revoca del part-time ai propri dipendenti, non impone che il provvedimento di trasformazione da part-time a full-time sia formalmente motivato. Ne consegue che, ove il provvedimento della p.a. non contenga i motivi della revoca, esso non può ritenersi illegittimo solo per tale circostanza. Il provvedimento sarà illegittimo solo ove non sussistano le ragioni di interesse pubblico idonee a giustificare l'adozione del provvedimento»*), al tempo stesso è necessario scendere nell'esame del concreto comportamento dell'Amministrazione resistente nel ipotesi oggetto del presente giudizio.

Partendo dalla considerazione che la scelta dell'Agenzia delle Entrate di limitare a due anni il termine per il *part time* trova la sua fonte in una circolare, come tale non vincolante ed anche ammettendo che, pur avendo valutato non pregiudizievole l'assetto temporale della prestazione del ricorrente (cfr., doc. 1, fasc. ricorrente), l'apposizione di detto termine possa considerarsi improntata a correttezza, in quanto pedissequa applicazione di una normativa interna all'Amministrazione e, dunque, almeno conoscibile dai dipendenti, non di meno tale regolamentazione del rapporto interviene a brevissima distanza da un accordo tra le parti teso a regolare il *part time* verticale del ricorrente.

In altre parole, l'Amministrazione a decorrere dal 1° maggio 2011 ribadisce che il rapporto di lavoro del ricorrente è un *part time* a tempo indeterminato e dopo poco più di tre settimane modifica unilateralmente l'ambito temporale del *part time*, confinandolo in due anni (cfr., doc. 2, fasc. ricorrente).

3. Considerando che l'istituto del contratto a tempo parziale nasce proprio dall'esigenza del lavoratore di modulare l'esistenza sua e della famiglia, calibrando l'orario di lavoro su diverse istanze sociali e familiari, non può essere messo in dubbio che, una volta che tale possibilità sia accordata (o, meglio ancora, pattuita) con il datore di lavoro, venga creato un evidente affidamento nel dipendente che si ripercuote senza dubbio in ambito extra-lavorativo.

In quest'ottica, non sussistendo, per espressa conferma dell'Amministrazione, alcun pregiudizio per le ragioni della resistente (la sussistenza delle quali, provata in giudizio, avrebbe potuto rappresentare il contraltare dei sacrifici imposti al Sarli, in un bilanciamento degli interessi in gioco), il mero rispetto di una circolare (doc. 9, fasc. resistente), la quale, però, nel limitare a due anni la durata dei contratti a tempo parziale, fa chiaramente riferimento, alla luce del tempo verbale utilizzato, a quelli da stipulare («I contratti di part time dovranno avere una durata non superiore a due anni») e non a quelli da verificare, non può essere considerata meritevole di pregiudicare un assetto appena concordato.

In altre parole, mancando un interesse concreto ed attuale dell'Agenzia resistente alla revoca del tempo parziale del _____, non può dirsi conforme a correttezza la previsione di un termine finale e, quindi, il relativo provvedimento deve essere annullato per contrarietà al disposto dell'art. 16 L. 183/2010.

4. Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo, ai sensi del DM 140/2012.

Potenza, 7 novembre 2012

Il giudice
dr. Leonardo Pucci