

LAVORO E PREVIDENZA

Rifiuto alla riduzione dell'orario di lavoro: attenzione al licenziamento

di Luca Vannoni

In molte situazioni in cui vi è un calo del ritmo produttivo, le riduzioni dell'orario di lavoro attraverso trasformazioni dei rapporti a tempo pieno in **part time incontrano un ostacolo normativo non semplice da superare**: il primo comma, dell'articolo 8, D.Lgs. 81/2015 stabilisce infatti che il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento, norma che di fatto ripropone quanto previsto dall'articolo 5, primo comma, D.Lgs. 61/2000.

Sull'interpretazione delle norme richiamate è intervenuta recentemente la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21875/2015.

Il caso riguardava una lavoratrice, direttrice sanitaria di un Centro di Medicina nucleare, ruolo svolto insieme a un altro lavoratore, licenziata per giustificato motivo oggettivo: **la necessità di riduzione dei costi aveva portato l'azienda a proporre la trasformazione a tempo parziale ai due direttori sanitari in forza, ipotesi accettata dal lavoratore ma non dalla lavoratrice**, successivamente licenziata.

Nei primi due gradi di merito, l'impugnazione del licenziamento non è stata accolta, in quanto è stato ritenuto giustificato da motivi economici dimostrati e da scelte organizzative insindacabili e che non avesse carattere distorsivo o discriminatorio.

La Cassazione ha ribaltato l'esito del merito sulla base delle seguenti ragioni. Innanzitutto evidenzia che i giudici non hanno valutato la successiva delibera ASL, 3 mesi dopo il licenziamento, che assegnava commesse al Centro di Medicina per circa 1.200.000 euro, superiori a quelle dell'anno precedente. Per configurare un giustificato motivo oggettivo, il deterioramento della situazione finanziaria avrebbe infatti dovuto presentarsi nel momento dell'intimazione del licenziamento come dovuto a eventi non temporanei e contingenti, ma prevedibilmente destinati a protrarsi nel tempo.

Inoltre, aggiunge la Cassazione, **non concorre a dimostrare la sussistenza del giustificato motivo oggettivo l'indisponibilità della lavoratrice a ridurre il proprio orario di lavoro**, in quanto l'articolo 5, primo comma, D.Lgs. 61/2000 (ora abrogato e sostituito dal comma 1 dell'art. 8 del D.Lgs. 81/2015) stabilisce che il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio

rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Il datore di lavoro ha infatti l'onere di dimostrare, in caso di licenziamento di lavoratore che rifiuti la riduzione d'orario, che **sussistono ragioni effettive economico-organizzative in base alle quali la prestazione non può essere mantenuta a tempo pieno.**

A supporto viene richiamata la Direttiva 97/81/CE del 15 dicembre 1997, dove la possibilità di recesso è considerata legittima solo se sorretta da esigenze organizzative e gestionali serie e nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede.

A bene vedere, la Cassazione **non nega la possibilità di procedere con il licenziamento in caso di rifiuto alla trasformazione a tempo parziale per ragioni oggettive**, ma richiama la necessità che la crisi, che porta a una definitiva riduzione oraria, sia di natura strutturale e non contingente, **tale da non rendere tollerabile il mantenimento della prestazione a tempo pieno.** Ricade sul datore di lavoro un onere probatorio non solo, quindi, relativo alla crisi in sé, ma riferito all'incompatibilità economica e organizzativa del tempo pieno.

Il rischio, nel caso in cui non risultino provati i requisiti di legittimità del licenziamento, è che esso sia considerato discriminatorio e, quindi, tutelato dalla reintegrazione, anche nella nuova disciplina a tutele crescenti.