



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE ORDINARIO DI TRENTO
IL GIUDICE DEL LAVORO

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 4 aprile 2013,
pronunzia la presente

ORDINANZA

nel procedimento n. 543/2011 RG

promosso da

M. T.

con l'avv. F. V.

contro

M. D. G.

con l'Avvocatura dello Stato in persona dell'avv. G. D.

OGGETTO: pubblico impiego privatizzato - impugnazione del provvedimento di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno contro la volontà del lavoratore

MOTIVAZIONE

La dott.ssa T. M., lavoratrice subordinata alle dipendenze del M. d. G., in servizio presso questo Tribunale con orario *part time* di tipo verticale (con prestazione di lavoro ridotta al 50% ed articolata su tre giorni della settimana), si è rivolta allo scrivente Giudice del lavoro del Tribunale Ordinario di Trento (Italia), chiedendo l'annullamento del provvedimento ministeriale 8.02.2011 n. 20384 nonché del provvedimento 21.03.2011 n. 1882 del dirigente amministrativo di

questo stesso Tribunale, mediante i quali il *part time* concessole dal M. d. G. sin dal 28.08.2000, le è stato autoritativamente revocato contro la sua volontà ed è stato ripristinato l'orario di lavoro a tempo pieno con articolazione su 6 giorni alla settimana. La dott.ssa M. precisa che grazie all'orario *part time* ella, in questi anni, ha potuto destinare il proprio tempo, oltre che alla cura della famiglia, anche alla propria formazione professionale, essendosi iscritta all'albo degli avvocati di Trento, frequentando la scuola di specializzazione delle professioni legali e conseguendo il relativo diploma, iscrivendosi altresì al corso di laurea triennale per formatore nelle organizzazioni che si è svolto presso l'Università di Padova. Sempre grazie al *part time*, ella ha potuto intensificare l'assistenza al proprio unico genitore superstite, che oggi ha oltre 90 anni, il quale vive assieme a lei e nelle vicinanze non ha alcun altro parente od affine. Per effetto dell'entrata in vigore dell'art. 16 della legge italiana 4.11.2010, n. 183, il Ministero della Giustizia, con il cit. provvedimento 8.02.2011 n. 20384, emesso contro la volontà della dott.ssa M., le ha revocato il *part time* e le ha ripristinato l'orario di lavoro a tempo pieno a decorrere dall'1.04.2011, con articolazione su sei giorni settimanali. Con fax del 16.03.2011, la dott.ssa M. ha comunicato al Ministero della Giustizia di non essere d'accordo con la trasformazione del rapporto da *part time* a tempo pieno, sostenendo che il Ministero non può disporre tale trasformazione contro la sua volontà, in quanto ciò è in contrasto con la direttiva 15.12.1997, n. 97/81/CE (pubblicata in G.U.C.E. 20.01.1998), relativa all'accordo quadro sul lavoro a

tempo parziale concluso il 6.06.1997 dall'Unice, dal Ceep e dalla Ces. Secondo la dott.ssa M., da tale direttiva si desume infatti il principio in base al quale, una volta sorto un rapporto di lavoro *part time*, esso non può essere trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno contro la volontà del lavoratore. Nonostante la dott.ssa M. abbia detto di essere contraria alla trasformazione del rapporto di lavoro da *part time* (al 50%, articolato su 3 giorni la settimana), a tempo pieno articolato su 6 giorni settimanali, il Ministero della Giustizia, a mezzo del dirigente amministrativo di questo Tribunale, con il citato provvedimento 21.03.2011 n. 1882, le ha ordinato ugualmente che dall'1.04.2011 ella deve svolgere l'orario di lavoro a tempo pieno, articolato su 6 giorni la settimana. Per questi motivi, la dott.ssa M. si è rivolta a questo Giudice del lavoro del Tribunale Ordinario di Trento, chiedendo l'annullamento sia del provvedimento ministeriale 8.02.2011 n. 20384, sia del provvedimento 21.03.2011 n. 1882 del dirigente amministrativo di questo stesso Tribunale, chiedendo inoltre che venga accertato che il suo rapporto di lavoro *part time* non può essere trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno contro la sua volontà.

Il M. d. G. si è opposto a tale domanda della dott.ssa M.. Sostiene che l'art. 16 della legge italiana 4.11.2010, n. 183, prevede la possibilità - per il M. - di revocare il rapporto di lavoro *part time* e di imporre l'orario di lavoro a tempo pieno, anche contro la volontà del lavoratore. Secondo il Ministero, il cit. art. 16 non si pone in contrasto con la direttiva 15.12.1997, n. 97/81/CE.

La causa è stata istruita solo mediante la produzione di documenti ed è ora pronta per essere decisa in primo grado.

* * * * *

Delineato in tal modo l'oggetto del presente giudizio, questo Giudice del lavoro evidenzia che il Ministero della Giustizia ha disposto la trasformazione del rapporto di lavoro della dott.ssa M. da *part time* a tempo pieno (nonostante ella non fosse d'accordo), applicando l'art. 16 della legge italiana 4.11.2010, n. 183, in virtù del quale, "in sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'art. 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'art. 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".

Come accennato, la dott.ssa M. sostiene che tale norma nazionale (vale a dire il citato l'art. 16 della legge italiana 4.11.2010, n. 183), è in contrasto con la direttiva 15.12.1997, n. 97/81/CE (pubblicata in G.U.C.E. 20.01.1998), relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso il 6.06.1997 dall'Unice, dal Ceep e dalla Ces.

Anche ad avviso di questo Giudice del lavoro, il predetto art. 16 della legge italiana 4.11.2010, n. 183, ammettendo la possibilità del datore di lavoro di trasformare un rapporto di lavoro *part time* in rapporto di lavoro a tempo pieno, anche contro la volontà del lavoratore, si pone in contrasto con la cit. direttiva 15.12.1997, n. 97/81/CE.

Ed infatti, tale direttiva ha sottolineato “l’esigenza di adottare misure volte ad incrementare l’intensità occupazionale della crescita, in particolare mediante un’organizzazione più flessibile del lavoro, che risponda sia ai desideri dei lavoratori che alle esigenze della competitività” (considerando n. 5). La direttiva evidenzia inoltre la “volontà di stabilire un quadro generale per l’eliminazione delle discriminazioni verso i lavoratori a tempo parziale e di contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale su basi accettabili sia ai datori di lavoro che ai lavoratori” (considerando n. 11). Nell’attuare il cit. accordo 6.06.1997, la direttiva dà atto che esso “rappresenta la volontà delle parti sociali di definire un quadro generale per l’eliminazione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e per contribuire allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale, su basi che siano accettabili sia per i datori di lavoro, sia per i lavoratori” (preambolo dell’accordo). “Le parti firmatarie del presente accordo attribuiscono importanza alle misure che facilitino l’accesso al tempo parziale per uomini e donne che si preparano alla pensione, che vogliono conciliare vita professionale e familiare e approfittare delle possibilità di istruzione e

formazione per migliorare le loro competenze e le loro carriere, nell'interesse reciproco di datori di lavoro e lavoratori e secondo modalità che favoriscano lo sviluppo delle imprese" (n. 5 delle considerazioni generali). Lo scopo dell'accordo è la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale, nonché di facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria e di contribuire all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da tener conto dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori (clausola n. 1). La clausola n. 4 dell'accordo recepito dalla direttiva, enuncia, il principio di non discriminazione, precisando, al punto n. 1, che "i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive". La successiva clausola n. 5 dell'accordo recepito dalla direttiva (clausola intitolata "possibilità di lavoro a tempo parziale"), prevede, al punto n. 1, che "nel quadro della clausola n. 1 dell'accordo e del principio di non-discriminazione tra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno: a) gli Stati membri, dopo aver consultato le parti sociali conformemente alla legge o alle prassi nazionali, dovrebbero identificare ed esaminare gli ostacoli di natura giuridica o amministrativa che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli; b) le parti sociali, agendo nel quadro delle loro competenze e delle procedure previste nei contratti

collettivi, dovrebbero identificare ed esaminare gli ostacoli che possono limitare le possibilità di lavoro a tempo parziale e, se del caso, eliminarli. Il punto n. 2 della medesima clausola n. 5, prevede che “Il rifiuto di un lavoratore di essere trasferito da un lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale, o viceversa, non dovrebbe, in quanto tale, costituire motivo valido per il licenziamento, senza pregiudizio per la possibilità di procedere, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, a licenziamenti per altre ragioni, come quelle che possono risultare da necessità di funzionamento dello stabilimento considerato”. Il punto n. 3 della stessa clausola n. 5 prevede inoltre che, per quanto possibile, i datori di lavoro devono prendere in considerazione: le domande di trasferimento dei lavoratori a tempo pieno ad un lavoro a tempo parziale che si renda disponibile nello stabilimento; le domande di trasferimento dei lavoratori a tempo parziale ad un lavoro a tempo pieno o di aumento dell’orario, se tale opportunità si presenta.

Ad avviso dello scrivente Giudice del lavoro, cit. art. 16 della legge italiana 4.11.2010, n. 183, nel permettere al datore di lavoro pubblico di trasformare unilateralmente il rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, anche contro la volontà del lavoratore, si pone in contrasto con la cit. direttiva 15.12.1997, n. 97/81/CE, in quanto la norma italiana discrimina il lavoratore *part-time*, il quale, a differenza del lavoratore a tempo pieno, rimane soggetto al potere del datore di lavoro pubblico di modificare unilateralmente la durata della prestazione di lavoro anche contro la

sua volontà; non contribuisce certo allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale su basi accettabili sia ai datori di lavoro che ai lavoratori, considerando che il lavoratore *part-time* sarebbe soggetto al rischio di vedersi trasformare il rapporto in lavoro a tempo pieno anche contro la propria volontà, con evidente grave pregiudizio alle proprie esigenze personali e familiari, che ormai si erano consolidate.

La norma italiana, inoltre, contrasta anche con quella parte della direttiva che impone la presenza del consenso del lavoratore in caso di trasformazione del rapporto da *part time* a tempo pieno, o viceversa (cit. clausola n. 5, punto n. 2, dell'accordo recepito dalla direttiva: "Il rifiuto di un lavoratore di essere trasferito da un lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale, o viceversa, non dovrebbe, in quanto tale, costituire motivo valido per il licenziamento, senza pregiudizio per la possibilità di procedere, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, a licenziamenti per altre ragioni, come quelle che possono risultare da necessità di funzionamento dello stabilimento considerato").

Ad avviso dello scrivente Giudice del lavoro, il divieto di licenziamento sancito dalla predetta clausola n. 5, punto n. 2, dell'accordo 6.06.1997 recepito dalla direttiva 15.12.1997, n. 97/81/CE, significa che la trasformazione del rapporto di lavoro da *part time* a tempo pieno (oppure viceversa), può avvenire solo con il consenso del lavoratore. La trasformazione non può avvenire contro la volontà del lavoratore. La trasformazione può aver luogo solo se sono d'accordo sia il datore di lavoro, che il dipendente. Sancire

l'illegittimità del licenziamento, significa sancire la legittimità del rifiuto alla trasformazione opposto dal lavoratore. Sancire la legittimità del rifiuto alla trasformazione opposto dal lavoratore, significa esigere il consenso del lavoratore stesso. La trasformazione del rapporto di lavoro da *part time* a tempo pieno (o viceversa), pertanto, può avvenire solo con il consenso del lavoratore, mai contro la sua volontà.

Ad avviso dello scrivente Giudice del lavoro, la cit. clausola n. 5, punto n. 2, dell'accordo 6.06.1997 recepito dalla direttiva 15.12.1997, n. 97/81/CE, deve essere interpretata nel senso che la trasformazione del rapporto di lavoro da *part time* a tempo pieno (o viceversa), non può avvenire contro la volontà del lavoratore.

* * * * *

Al fine di ottenere l'interpretazione esatta di tale direttiva ed in particolare della predetta clausola n. 5, punto n. 2, dell'accordo 6.06.1997 recepito dalla direttiva medesima, lo scrivente Giudice del lavoro del Tribunale ordinario di Trento, ritiene necessario disporre il presente rinvio pregiudiziale alla eccellentissima Corte di Giustizia dell'Unione Europea per l'interpretazione della suddetta direttiva 15.12.1997, n. 97/81/CE (pubblicata in G.U.C.E. 20.01.1998), relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso il 6.06.1997 dall'Unice, dal Ceep e dalla Ces, in quanto non è certo se tale direttiva permetta – o meno – al datore di lavoro (sia privato che pubblico) di trasformare un rapporto di lavoro *part time* in rapporto di

lavoro a tempo pieno (o viceversa), nonostante il lavoratore non sia d'accordo.

Questo Giudice del lavoro precisa che dall'interpretazione della direttiva, dipende l'esito della controversia promossa dalla dott.ssa M. contro il M. d. G..

Infatti, se la Corte di Giustizia dell'Unione Europea interpreterà la direttiva nel senso che essa vieta la trasformazione del rapporto di lavoro da *part time* a tempo pieno contro la volontà del lavoratore, allora tale interpretazione dovrà riflettersi anche sulla norma nazionale (il predetto art. 16 della legge italiana 4.11.2010, n. 183), imponendo allo scrivente Giudice nazionale di annullare i provvedimenti mediante i quali il M. d. G. ha imposto alla dott.ssa M. di cessare di lavorare *part time* e di iniziare a lavorare a tempo pieno contro la sua volontà.

Invece, nel caso in cui la Corte di Giustizia dell'Unione Europea interpreti la direttiva nel senso che essa permette la trasformazione del rapporto di lavoro da *part time* a tempo pieno anche contro la volontà del lavoratore, allora lo scrivente Giudice del lavoro, sulla base del medesimo art. 16 della legge italiana 4.11.2010, n. 183 (il quale non subordina la trasformazione del rapporto di lavoro al consenso del lavoratore), dovrà respingere il ricorso proposto dalla dott.ssa M. e ritenere che ella è tenuta a lavorare a tempo pieno anche contro la propria volontà.

Con ciò si spiega per quale ragione l'interpretazione della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, è rilevante al fine della decisione della controversia ad opera dello scrivente Giudice del lavoro.

Va anche precisato da parte dello scrivente Giudice del lavoro, sempre in ossequio alle "Raccomandazioni all'attenzione dei giudici nazionali, relative alla presentazione di domande di pronuncia pregiudiziale" (pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. C 338 del 06/11/2012 pag. 0001-0006), che la presente domanda di pronuncia pregiudiziale per interpretazione, viene ora avanzata quando ormai il procedimento nazionale è giunto alla sua conclusione, in quanto l'attività istruttoria (consistita esclusivamente nell'acquisizione di documenti), è terminata ed è giunto il momento di pronunciare la sentenza conclusiva del processo di primo grado.

* * * * *

Per tutti questi motivi,

lo scrivente Giudice del lavoro del Tribunale Ordinario di Trento (Italia),

visti l'art. 267 TFUE e l'art. 19, par. 3, lett. b, TUE,

presenta alla eccellentissima Corte di Giustizia dell'Unione Europea domanda di pronuncia pregiudiziale per l'interpretazione della direttiva 15.12.1997, n. 97/81/CE (pubblicata in G.U.C.E. 20.01.1998), relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso il 6.06.1997 dall'Unice, dal Ceep e dalla Ces.

In particolare, lo scrivente Giudice del lavoro del Tribunale ordinario di Trento (Italia), chiede alla eccellentissima Corte di Giustizia

dell'Unione Europea se la clausola n. 5, punto n. 2, dell'accordo recepito dalla direttiva (laddove essa dispone che "Il rifiuto di un lavoratore di essere trasferito da un lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale, o viceversa, non dovrebbe, in quanto tale, costituire motivo valido per il licenziamento, senza pregiudizio per la possibilità di procedere, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e alle prassi nazionali, a licenziamenti per altre ragioni, come quelle che possono risultare da necessità di funzionamento dello stabilimento considerato"), debba essere interpretata nel senso che non è permesso alle legislazioni nazionali degli Stati membri di prevedere la possibilità – per il datore di lavoro – di disporre la trasformazione del rapporto di lavoro da *part time* a tempo pieno, anche contro la volontà del lavoratore.

Lo scrivente giudice del lavoro del Tribunale Ordinario di Trento (Italia) chiede inoltre alla eccellentissima Corte di Giustizia dell'Unione Europea se la medesima direttiva 15.12.1997, n. 97/81/CE, osti a che una norma nazionale (quale l'art. 16 della legge italiana 4.11.2010, n. 183), preveda la possibilità - per il datore di lavoro - di disporre la trasformazione del rapporto di lavoro da *part time* a tempo pieno, anche contro la volontà del lavoratore.

Il presente giudizio è sospeso fino all'esito della presente domanda di pronuncia pregiudiziale.

La cancelleria deve spedire copia del fascicolo d'ufficio e del fascicolo di parte con plico raccomandato alla Cancelleria della Corte di

Giustizia dell'Unione Europea, con sede in Rue du Fort
Niedegrunewald, L-2925 Lussemburgo.

La cancelleria deve infine comunicare la presente ordinanza alle parti
del giudizio.

Trento, 11 aprile 2013

Il Giudice del lavoro
del Tribunale Ordinario di Trento (Italia)
-dott. Roberto Beghini-