

N. 323/2011 R.G.

TRIBUNALE ORDINARIO DI TRENTO

sezione per le controversie di lavoro

ORDINANZA ex art.669-terdecies co.5 cod.proc.civ.

Il tribunale ordinario di Trento, in composizione collegiale, nelle persone dei magistrati:

dott. Carlo Ancona	presidente
dott. Giorgio Flaim	giudice relatore
dott. Aldo Giuliani	giudice

letti gli atti ed i documenti prodotti,
sentite le parti all'udienza del 16 giugno 2011

OSSERVA

l'ordinanza oggetto del reclamo

Con ordinanza cautelare ex art. 669*octies* c.p.c. depositata in data 4.5.2011 il tribunale, in composizione monocratica, ha annullato la determinazione dd. 8.2.2011, con cui il MINISTERO DELLA GIUSTIZIA ha disposto il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno costituito con il direttore amministrativo dott. MASCELLANI TERESA, nonché la conseguente determinazione dd. 21.3.2011, con cui il dirigente amministrativo del tribunale di Trento ha definito il nuovo orario di lavoro.

1)

In ordine alla sussistenza del *fumus boni iuris*, l'ordinanza qui reclamata ritiene che l'art. 16 L. 4.11.2010 (*"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"), in applicazione del quale sono state assunte le suddette determinazione:

a)

“si ponga in insanabile contrasto con la... direttiva 15.12.1997, n. 97/81/CE in quanto una norma nazionale siffatta:

- ✓ 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;
- ✓ non contribuisce certo allo sviluppo delle possibilità di lavoro a tempo parziale su basi accettabili sia ai datori di lavoro sia ai lavoratori, atteso 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...
- ✓ contrasta con quella parte della direttiva che impone la presenza del consenso del lavoratore in caso di trasformazione del rapporto (cit. clausola n. 5, secondo comma della direttiva: “Il rifiuto di un

lavoratore di essere trasferito da un lavoro a tempo pieno ad uno a tempo parziale, o viceversa, non deve, in quanto tale, costituire motivo valido per il licenziamento”)”;

b)

“confligga anche con l’art. 15 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea, che sancisce la volontarietà di ogni prestazione lavorativa”;

2)

In ordine alla sussistenza del *periculum in mora*, l’ordinanza qui reclamata statuisce che, svolgendo la dott. MASCELLANI la propria prestazione lavorativa a tempo parziale dal 2000, *“l’avvenuta recente trasformazione in lavoro a tempo pieno, disposta contro la sua volontà, modifica irreparabilmente la sua vita privata, arrecandole danni non riparabili per equivalente durante il tempo normalmente necessario per ottenere un provvedimento definitivo a cognizione piena”*.

il reclamo del MINISTERO DELLA GIUSTIZIA .

Il MINISTERO DELLA GIUSTIZIA esclude la ricorrenza del *fumus boni iuris*.

a)

Nega che la clausola 5 n. 2 dell’Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale recepito dalla direttiva 97/81/CE (*“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”*) sancisca il

principio del consenso del lavoratore ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno;

evidenza che la norma si limita a vietare, per di più con formula non perentoria (“*dovrebbe*”), il licenziamento nel caso di rifiuto del lavoratore alla trasformazione, senza quindi escludere la possibilità di irrogare sanzioni conservative al fine di vincere il rifiuto del lavoratore alla trasformazione.

Rileva che l’Accordo quadro cit. fa “*qualche riferimento*” (nella clausola 1, lettera b), in cui si vuole “*facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria*”) alla necessità del consenso del lavoratore solo in ordine all’ipotesi della trasformazione da tempo pieno a tempo parziale (da cui deriva una riduzione delle opportunità economiche-occupazionali del lavoratore) e non anche a quella inversa (rilevante nel caso in esame) per la quale il d.lgs. 61/2000 non ha neppure previsto la forma scritta.

Nega che la trasformazione in via unilaterale del rapporto da tempo parziale a tempo pieno integri una discriminazione ai danni dei lavoratori *part time* in quanto tale modifica costituisce, al contrario, il massimo grado di equiparazione del lavoratore a tempo parziale a quello a tempo pieno.

Sostiene che la norma comunitaria presenta “*rilevanti e non trascurabili margini interpretativi che impediscono di affermare che essa possieda quel carattere incondizionato e sufficientemente preciso che è unanimemente considerata condizione irrinunciabile affinché si possa prescindere eccezionalmente dal principio generale della non applicabilità diretta delle disposizioni contenute in direttive comunitarie*”.

Infine ricorda che l'art. 16 L. 183/2010 costituisce una norma transitoria rispetto al passaggio dalla previgente disciplina ex art. 1 co.58 L. 662/1996, che prevedeva il diritto potestativo del dipendente alla trasformazione a tempo parziale del rapporto, a quella ex art. 73 D.L. 112/2008 conv. con L. 133/2008, che ha attribuito alla pubblica amministrazione il potere di discrezionalità imprenditoriale-organizzativa di acconsentire a detta trasformazione; attraverso di essa il legislatore – prevedendo un apposito procedimento in contraddittorio in cui il lavoratore ha la possibilità di esporre le proprie ragioni volte alla conservazione del regime *part time* e le pubbliche amministrazioni di bilanciare gli interessi del lavoratore con le proprie esigenze organizzative a tutela degli interessi pubblici loro affidati alla sua cura – ha inteso garantire la parità di trattamento tra i dipendenti *ante* riforma 2008, che avevano ottenuto la trasformazione a tempo parziale in forza di un semplice atto di volontà, ed i dipendenti *post* riforma 2008, che a tal fine necessitano ora del consenso dell'amministrazione.

b)

Afferma l'inconferenza al caso in esame (dove si pone la questione dei rapporti gerarchici nell'impresa in generale ed in particolare dell'estensione dei poteri organizzativi datoriali esercitabili nello svolgimento di un rapporto di lavoro "*liberamente scelto o accettato*" dal dipendente) dell'art. 15 co.1 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, il cui "*unico effetto immediatamente precettivo è quello di vietare qualsiasi ipotesi di lavoro forzato*".

le difese del reclamato dott. MASCELLANI TERESA

Costituendosi nella presente fase, la dott. MASCELLANI chiede il rigetto del reclamo e propone, a sua volta, un cd. “*reclamo incidentale*” condizionato.

In ordine al primo profilo sostiene che essere titolare di una “*posizione intangibile*”;

evidenzia che la trasformazione del suo rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale risale ad oltre dieci anni fa, anni nei quali ha destinato il tempo non retribuito alla formazione, al miglioramento della propria posizione professionale ed, infine, a sé ed alla propria famiglia;

sostiene la contrarietà della disposizione ex art. 16 L. 183/2010 alla disciplina dell’Unione europea e di quella interna che hanno recepito i principi della consensualità della trasformazione del rapporto di lavoro e della non discriminazione del lavoratore a tempo parziale rispetto a quello a tempo pieno;

afferma sia contrario ai principi di correttezza e buona fede applicare la norma ex art. 16 L. 183/2010 ad un rapporto a tempo parziale costituito già nel lontano 2000.

In via subordinata la reclamata – censurando le valutazioni espresse dal giudice monocratico, secondo cui “*il comportamento del MINISTERO nonché quello del Dirigente amministrativo di questo Tribunale si sottraggono alla violazione dei citt. principi di correttezza e buona fede, lamentata dalla ricorrente sub specie violazione del dovere di avvisarla - prima di provvedere - e di tenere in considerazione le sue esigenze sottese alla scelta del part time in corso: è infatti rimasta specificamente incontestata l’affermazione ministeriale... secondo cui il Dirigente amministrativo, con nota 22.11.2010, ha ritualmente richiesto, a tutti i lavoratori in part time, di esporre le situazioni personali che potessero*

giustificare il mantenimento di tale ridotto orario... Va poi evidenziato che sia la motivazione richiamata per relationem nel provvedimento ministeriale 8.2.2011, come pure quella ulteriormente esposta nel corso del presente procedimento, appaiono congrue, puntuali e sufficientemente specifiche, poiché viene data adeguata ragione delle esigenze di servizio che hanno indotto la pubblica amministrazione alla trasformazione del rapporto di lavoro, alla luce delle mansioni svolte ed alla qualifica ricoperta dalla ricorrente...” – afferma che la determinazione dd. 8.2.2011 (con cui il MINISTERO DELLA GIUSTIZIA ha disposto il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno costituito con il direttore amministrativo MASCELLANI TERESA) e la conseguente determinazione dd. 21.3.2011 (con cui il dirigente amministrativo del tribunale di Trento ha definito il nuovo orario di lavoro) sarebbero stati “*posti in essere in violazione dei criteri di buona fede, cui fa riferimento la norma di cui all’art. 16, e più in generale immotivati*”.

Richiama quanto già dedotto nel ricorso cautelare ex art. 700 c.p.c.; sostiene che “*vanno precisati dall’Amministrazione criteri e modalità precise sulla base dei quali possa giustificarsi la richiesta del rientro in servizio del dipendente a tempo pieno, tenendo presente che, se l’organizzazione del lavoro compete all’Amministrazione, l’individuazione dei criteri e modalità attraverso cui realizzarla è invece materia di contrattazione decentrata*”;

afferma, altresì, che “*in applicazione dell’art. 16 le Amministrazioni debbano sottoporre al dipendente part time una verifica congiunta della permanenza dell’interesse reciproco alla prosecuzione del tempo parziale*”, verifica congiunta che nel caso in esame è mancata;

infine eccepisce la violazione, da parte del MINISTERO, della circolare n. 1196 del 24.11.2010, dallo stesso emanata, nella parte in cui la richiesta di revoca 14/2010 *“non ha indicato “i criteri oggettivi risultanti da una lettura comparata delle norme di legge e contrattuali che disciplinano la materia”... non contiene le indicazioni richieste ed utilizza formule generiche (si pensi alla cd. scopertura di organico); inoltre la motivazione non appare dettagliata e completa; a tal fine basti pensare che essa non considera neppure alcuna delle attività demandate alla ricorrente”* e laddove non risulta che *“nell’invio di documentazione al MINISTERO si siano evidenziate “le ragioni di carattere organizzativo che impongono la limitazione del numero di part time che ritiene compatibile con l’organizzazione dell’ufficio, laddove al punto 1 viene specificata l’esigenza che la motivazione sia completa e dettagliata e riferita ad ogni singolo dipendente e senza formule generiche... che impediscano l’accoglimento della richiesta dell’ufficio” ”*.

motivi della decisione

Il reclamo proposto dal MINISTERO DELLA GIUSTIZIA merita accoglimento.

L’ordinanza reclamata si fonda essenzialmente sul presunto contrasto tra la disciplina ex art. 16 L. 4.11.2010, n. 183 – che ha attribuito al datore di lavoro pubblico il potere di trasformare in via unilaterale a tempo pieno i rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti in forza dell’esercizio del diritto potestativo attribuito ai dipendenti dalla disciplina previgente il D.L. 112/2008 – e due norme del diritto dell’Unione europea:

a)

la clausola 5) co. 2 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale recepito dalla direttiva 15.12.1997 n 97/81/CE, secondo cui *“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”*;

b)

l'art. 15 co.1 della Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione europea secondo cui *“ogni persona ha il diritto di lavorare e di esercitare una professione liberamente scelta o accettata”*.

ad a)

Non persuade l'assunto del giudice monocratico secondo cui la clausola 5) co. 2 dell'Accordo cit. sul tempo parziale, cui la direttiva n 97/81/CE ha dato attuazione, esclude che una norma nazionale possa prevedere la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno senza il consenso del lavoratore.

La stessa norma dell'Unione, dopo aver stabilito che il rifiuto del lavoratore non deve costituire *“in quanto tale”* motivo valido di licenziamento, fa salva *“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”*;

ciò significa che, qualora vi siano esigenze organizzative o tecniche o produttive che impongano la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno o viceversa, il datore, a fronte del rifiuto del

lavoratore a dette trasformazioni, potrebbe, secondo il diritto dell'Unione Europea, procedere al licenziamento per ragioni risultanti "*da necessità di funzionamento dello stabilimento*" (le quali appaiono assimilabili alla nozione di giustificato motivo oggettivo ex art. 3 L. 15.6.1966, n. 604 costituito da "*ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed la regolare funzionamento di essa*");

quindi il lavoratore, se non acconsente alla trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno e ciò integra un giustificato motivo oggettivo, si espone al rischio di esser licenziato;

d'altra parte la migliore dottrina interpreta l'art. 5 d.lgs. 61/2000, (che ha recepito la norma comunitaria, prescrivendo che "*il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento*") nel senso che vieta il licenziamento motivato di per sé (cioè, esclusivamente) dal rifiuto della trasformazione, ferma rimanendo la possibilità di pervenire ad un valido recesso in presenza di elementi che lo giustificano per ragioni diverse, rispetto alle quali l'elemento della prestazione a tempo parziale rileva solo di riflesso.

Appare perciò evidente che lo stesso diritto dell'Unione europea attribuisce comunque un rilievo – anche nell'ipotesi di rifiuto del lavoratore alla trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno – alle esigenze organizzative o tecniche o produttive che quella trasformazione impongano.

Nel caso in esame il legislatore italiano del 2010 ha preso in considerazione, da un lato, le esigenze organizzative delle Amministrazioni pubbliche e, dall'altro, le ragioni dei lavoratori ad esse dipendenti che aspirano alla trasformazione del proprio rapporto da

tempo pieno a tempo parziale e si trovano assoggettati al potere discrezionale attribuito al datore di lavoro pubblico dall'art. 73 D.L. 25.6.2008, n. 112 conv. con L. 6.8.2008, n. 133 (*“La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere concessa dall'amministrazione entro sessanta giorni dalla domanda”*);

infatti, come ha ricordato la difesa del MINISTERO convenuto, la previgente disciplina ex art. 1 co. 58 L. 23.12.1996, n. 662 prevedeva il diritto potestativo del dipendente alla trasformazione a tempo parziale del rapporto (*“La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla domanda”*).

Se si ritenesse che il rapporto di lavoro a tempo parziale di coloro che hanno esercitato tale diritto potestativo (tra cui la ricorrente) non possa essere trasformato se non con il consenso del prestatore, i lavoratori a tempo pieno che aspirano ad un rapporto a tempo parziale si troverebbero largamente penalizzati in quanto le loro richieste avrebbero maggiore difficoltà ad essere accolte se l'Amministrazione datrice dovesse conservare i rapporti a tempo parziale costituiti per esclusiva volontà del prestatore secondo la disciplina previgente.

Inoltre la trasformazione *“automatica”* (ossia senza il consenso del datore) dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale aveva determinato – a fronte del riconoscimento di un'eccezionale prerogativa al dipendente pubblico – un indubbio sacrificio delle esigenze organizzative delle Amministrazioni;

l'attribuzione, da parte della norma censurata, al datore di lavoro pubblico, del potere – da esercitarsi *“nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede”* – di *“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”, ha inteso ripristinare l’equilibrio tra le esigenze organizzative del datore pubblico e gli interessi individuali dei lavoratori (*melius* di tutti i lavoratori, sia quelli a tempo pieno sia quelli a tempo parziale), specie in considerazione della reviviscenza del regime ordinario, secondo cui la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è subordinata al consenso di entrambe le parti.

In tale prospettiva l’art. 16 L. 183/2010 non inficia, bensì appare conforme alla volontà, espressa nell’Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale cit. e menzionata nel considerando n. 11 della direttiva n. 97/81/CE, 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”*.

In definitiva non risulta *prima facie* esservi un chiaro contrasto tra il diritto dell’Unione europea, che consente il licenziamento in presenza di ragioni organizzative o tecniche o produttive collegate al rifiuto del lavoratore alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, e la norma interna che consente al datore di lavoro pubblico, *“nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, di sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati”*.

Non sembra neppure esservi il sospetto di una violazione del principio costituzionale dell’affidamento (sotto il profilo del rispetto dei diritti quesiti e della regola del *tempus regit actum*) in quanto l’art. 16 L.

183/2011 costituisce *ius superveniens* che, in riferimento ad un rapporto di durata, qual è il rapporto di lavoro subordinato, incide sulle prestazioni future e non pare trasmodare, per le ragioni più sopra illustrate, in un regolamento irragionevole di situazioni sostanziali disciplinate da leggi precedenti (in questo senso, anche se in ordine al rapporto previdenziale, Cass. 24.11.2005, n. 24718 in riferimento a Corte Cost. 13.7.2000, n. 393).

a b)

Merita di essere condiviso l'assunto della difesa del MINISTERO reclamante circa l'inconferenza al caso in esame dell'art. 15 co.1 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, che vieta la costituzione coatta di rapporti di lavoro, ma di certo non esclude l'esercizio di poteri unilaterali da parte del datore (che rappresenta l'essenza della subordinazione).

E' opportuno, infine, ricordare che la giurisprudenza di merito fino ad ora investita in sede cautelare da controversie attinenti l' applicazione dell'art. 16 L. 183/2010 (Trib. Firenze 31.1.2011; Trib. Firenze 7.3.2011; Trib. Pavia 19.4.2011) non ha dubitato della compatibilità di detta norma con il diritto dell'Unione europea ed in particolare con la direttiva n 97/81/CE.

Non è fondato il reclamo incidentale condizionato con cui la dott. MASCELLANI censura le determinazioni datoriali *de quibus* sotto il profilo della violazione dei criteri di buona fede e del difetto di motivazione.

Il generico richiamo a *“quanto già dedotto nel ricorso ex art. 700 c.p.c.”* non giova alla lavoratrice in quanto non inficia minimamente la puntuale motivazione svolta in proposito dal giudice monocratico.

La necessità che il rispetto del criterio di buona fede imponga all'Amministrazione di concordare in sede di contrattazione decentrata i criteri e le modalità di applicazione dell'art. 16 L. 183/2010 nonché di sottoporre al dipendente *part time* una verifica congiunta della permanenza dell'interesse reciproco alla prosecuzione del tempo parziale, appare estranea al dettato normativo, il quale si limita a prevedere che la nuova valutazione, dei provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati, debba avvenire *“nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede”*.

Quanto alla presunta difformità della richiesta di revoca, formulata dal presidente e dal dirigente del tribunale di Trento con nota del 7.1.2011 sub n. 14/2010, alla circolare emanata dal MINISTERO convenuto in data 24.11.2010 sub prot. 1196, merita di essere condivisa la motivazione svolta dal giudice monocratico, secondo cui le ragioni esposte dall'Amministrazione a fondamento della trasformazione del rapporto di lavoro della ricorrente da tempo parziale a tempo pieno *“appaiono congrue, puntuali e sufficientemente specifiche, poiché viene data adeguata ragione delle esigenze di servizio che hanno indotto la pubblica amministrazione alla trasformazione del rapporto di lavoro, alla luce delle mansioni svolte ed alla qualifica ricoperta dalla ricorrente...”*;

infatti, in ordine alla posizione della ricorrente, la nota Trib. Trento n. 14/10 evidenzia come la dott.ssa MASCELLANI *“ricopra la qualifica funzionale apicale del direttore amministrativo, con regime di part time*

al 50%, articolato in tre giorni a settimana di servizio, martedì, mercoledì e sabato, a cui si aggiunge il periodo feriale; tale articolazione penalizza già la cancelleria ove il medesimo è assegnato quale unica unità di personale a svolgere il servizio relativo alle asseverazioni, atti notori ed il rilascio di copie dell'archivio della sede secondaria del tribunale. Non vi è ombra di dubbio che tale regime penalizzerebbe comunque il buon funzionamento di qualunque altra cancelleria, mancando proprio il requisito della continuità; infatti lo stesso è presente solo tre giorni alterni a settimana; si consideri inoltre che l'organico del tribunale di Trento prevede tre posti di direttore amministrativo, di cui uno vacante, un posto coperto al 50% coperto dalla MASCELLANI ed uno a tempo pieno (Noto Salvatore); e quindi con una scopertura per i posti di direttore amministrativo pari al 50%";

la motivazione, posta dall'Amministrazione a fondamento della richiesta di revoca del tempo parziale in riferimento al rapporto di lavoro della dott. MASCELLANI, si riferisce a dettagliate esigenze di natura oggettiva quali la necessità di rimediare alla mancanza di continuità del servizio asseverazioni, atti notori e rilascio di copie dell'archivio della sede secondaria del tribunale, cui è addetta la lavoratrice, nonché la scopertura nella misura del 50% per i posti di direttore amministrativo del tribunale, il che non può che influire negativamente sulla funzionalità dell'Ufficio.

Non inficia la completezza di tale motivazione la mancata enunciazione (prevista dalla circolare 24.11.2010 n. 1196 per il caso in cui le esigenze organizzative dell'ufficio non impongano la revoca di tutti i *part time*) dei criteri oggettivi in base ai quali sono stati revocati solo una parte (tre) dei (sette) *part time* in essere nel tribunale di Trento;

ciò in quanto nella richiesta di revoca si è preferito indicare specificamente le ragioni riguardanti in modo peculiare ciascuno dei tre lavoratori interessati, con una scelta condivisibile atteso che costoro operano in settori distinti e diversi (rispettivamente, cancelleria asseverazioni perizie, atti notori e gestione copie archivio, ufficio del recupero crediti, cancelleria delle esecuzioni mobiliari).

* * *

La novità della controversia costituisce giusto motivo di integrale compensazione delle spese tra le parti.

P.Q.M.

visti gli artt. 669-terdecies co. 5 e 700 c.p.c.

- 1. In accoglimento del reclamo proposto dal MINISTERO DELLA GIUSTIZIA, revoca il provvedimento cautelare di cui all'ordinanza pronunciata dal tribunale in composizione monocratica in data 4.5.2011.*
- 2. Rigetta il reclamo incidentale proposto da MASCELLANI TERESA.*
- 3. Dispone l'integrale compensazione delle spese tra le parti.*

Trento, 16 giugno 2011

Si comunichi alle parti

IL PRESIDENTE

(dott. Carlo Ancona)

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Tiziana Oss Cassador

