

12/10
N. 1237/2011 R.G.



TRIBUNALE DI BELLUNO

Il Tribunale di Belluno, in funzione di giudice del lavoro, composto dai magistrati:

dott. Umberto Giacomelli - Presidente
dott. Federico Montalto - Giudice rel.
dott. Marcello Coppari - Giudice

- visto il ricorso ex art. 669 *terdecies* c.p.c. depositato in data 26.8.2011; udienza di comparizione: 20.10.2011

da

[REDACTED]

- tutte rappresentate e difese dagli avv.lli Andrea Colle e Laura Fontana del Foro di Belluno, elettivamente domiciliate presso il loro studio sito in Belluno, via Garibaldi 77, come da mandati in calce al ricorso ex art. 700 c.p.c. datato 20.07.2011

- RECLAMANTI

contro

ULSS 2 FELTRE, in persona del legale rappresentante *pro tempore* dott. Bortolo Simoni, rappresentata e difesa dall'avv. Bruno Bristot, elettivamente domiciliata presso il di lui studio sito in Belluno, via Psaro 1, come da mandato a margine della comparsa di costituzione e risposta

- RECLAMATA

OGGETTO: reclamo ex art. 669 *terdecies* C.P.C. avverso l'ordinanza del Tribunale di Belluno, Sezione Lavoro, datata 18.08.2011, emessa a seguito di ricorso ex art. 700 c.p.c. nel proc. n. 262/11 R.G., depositata e comunicata in data 19.08.2011.

- sentite le parti all'udienza camerale del 20.10.2011, sciogliendo la riserva ivi

██████ con avvertimento che "l'attuale rapporto di lavoro potrà ... essere trasformato, con decorrenza 01.06.2012, in un rapporto a tempo parziale a tempo determinato di durata non superiore ad anni tre, con o senza modifiche nell'impegno orario e della sua articolazione oppure in un rapporto di lavoro a tempo pieno" ed ulteriore specificazione che detta trasformazione in regime a tempo pieno o in rapporto di lavoro a tempo parziale e determinato sarebbe dipesa dalla posizione ricoperta dalle dipendenti in una apposita graduatoria unica), deducendo: a) la contrarietà dell'art. 16 L. 183/2010 alla normativa comunitaria (Direttiva UE 97/81 del 15.12.1997 recante disposizioni di particolare favore nei confronti del lavoro part. time, recepita con D.Lgs. n. 61/2000), la quale prevede un favore particolare nei confronti del lavoro part time, che non può essere frustrato da una norma nazionale la quale conferisca all'Amministrazione, come nel caso di specie, una discrezionalità ampia e svincolata dal consenso della controparte contrattuale, nella revoca dei part time medesimi; b) la contrarietà dei provvedimenti impugnati ai principi di buona fede e di correttezza richiamati dallo stesso art. 16 L. 183/2010, in quanto: I) l'articolo 16 L. 183/2010 ha previsto che, in sede di prima applicazione della nuova disciplina relativa al part-time nel pubblico impiego introdotta dal decreto-legge 112/2008, le pubbliche amministrazioni potessero sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima dell'entrata in vigore del menzionato decreto (ossia, quelli adottati prima dell'entrata in vigore del D.L. 112/2008, in forza di un meccanismo pressoché automatico – entro le soglie percentuali astrattamente determinate dalla contrattazione collettiva – ossia senza possibilità di contemperare le esigenze dei dipendenti richiedenti con quelle concrete di ciascun singolo servizio; II) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avrebbe potuto avvenire non in maniera indiscriminata, ma sulla base di congrua motivazione correlata a precise esigenze di servizio, ossia quelle specifiche esigenze ora considerabili e tutelabili in forza del D.L. 112/2008; III) detta nuova disciplina, richiamante le "esigenze di servizio" a presupposto della revoca dei rapporti part time, non avrebbe giammai potuto giustificare tutele di interessi "appartenenti a terzi estranei al rapporto contrattuale originario, come nel caso della revoca finalizzata alla riassegnazione"; in particolare, nel caso di specie, l'Amministrazione, pur richiamando generiche esigenze assistenziali e di servizio (indicate con rinvio alle "rigorose limitazioni sulle assunzioni"), ha poi previsto "la riassegnazione del part time revocato (vero scopo del provvedimento), tradendo le finalità da lei stessa dichiarate", essendo chiaro – secondo parte ricorrente in cautelare – che, "se si toglie il part time a Tizia per assegnarlo a Calo, nulla cambia in termini di organico disponibile e di servizio reso" e che, se l'ULSS avesse davvero inteso "soddisfare le aspettative di una maggior platea di aspiranti", avrebbe potuto limitarsi alla previsione di "criteri di rotazione



per i part time di nuova concessione, senza fare *tabula rasa* di tutti i diritti quesiti" ("... è evidente che, se la legge avesse voluto concedere tale potere non già per far fronte ad eventuali, contingenti, esigenze di servizio non altrimenti superabili, ma per stabilire criteri di revoca, rotazione e riassegnazione fra diversi aspiranti, non avrebbe configurato la revisione in termini di facoltà, ma di obbligo, perché le esigenze di eventuali aspiranti ricorrono sempre, non in via eventuale, e non si esauriscono certo nell'arco di un semestre"; pag. 11 Ricorso); IV) infine, il richiamo al parametro della *"correttezza e buona fede"* non avrebbe giammai potuto consentire aperture a forme di tutela di interessi inerenti soggetti estranei al regime part time in atto, di talché, nello specifico, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di revoca *de quibus*, l'Amministrazione "avrebbe dovuto ... valutare seriamente le reali e peculiari esigenze di servizio esistenti in ogni singolo reparto dell'azienda ospedaliera (ad esempio revocando i part time esclusivamente nei reparti interessati da defezioni, vuoti per pensionamenti o trasferimenti, di personale)", quindi "avrebbe dovuto anche considerare attentamente e senza pregiudizi la situazione professionale e familiare venuta a creare nelle condizioni di vita di ogni singola lavoratrice, assegnando a tale aspetto della questione importanza e dignità analoga a quella riguardante le sopra citate esigenze di servizio" (pag. 12 Ricorso); c) la contrarietà dei provvedimenti alla Circolare emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Personale e Pubbliche Amministrazioni, Servizio Trattamento del Personale, 30-6-2011, n. 9/2011, la quale, preso atto delle "varie segnalazioni di situazioni di *contenzioso connesso all'applicazione della norma contenuta nell'art.16 della L. n. 183/2010*", ha espressamente richiamato "l'eccezionalità della previsione" inerente la revoca dei contratti part time, ribadendo che *"la gravosità del potere accordato dalla legge richiede certamente una particolare attenzione nel momento del suo esercizio"*, e che, *"affinché l'amministrazione possa compiere una valutazione ponderata, ciò comporta, innanzi tutto, un contraddittorio con il dipendente interessato, dal quale emerge l'interesse dello stesso; l'osservanza di tali principi richiede che l'amministrazione, prima di operare la trasformazione del rapporto, debba tener conto non solo della situazione che era in origine alla base della trasformazione, ma anche della situazione che si è nel frattempo consolidata in capo al lavoratore; nell'operare la revoca, inoltre, pur non ricorrendo situazioni particolari oggetto di specifica tutela, l'interesse del dipendente al mantenimento del rapporto part time va tenuto in considerazione anche verificando la fattibilità di soluzioni alternative alla revoca dello stesso, ad esempio, valutando la possibilità di spostamento dei dipendenti tra servizi in modo da soddisfare il fabbisogno dell'amministrazione con le esigenze degli interessati"*: nel caso di specie, secondo parte ricorrente, l'ULSS 2 Feltre si sarebbe limitata a indiscriminatamente revocare tutti i rapporti di lavoro part time stipulati con le dipendenti anteriormente al 25.06.2008, ossia "senza



effettuare alcuna reale valutazione delle esigenze di servizio dei reparti in cui queste erano impiegate ... senza analizzare in alcun modo le esigenze e l'equilibrio familiare raggiunto da ogni singola lavoratrice, senza considerare alcuna alternativa percorribile rispetto alla revoca del rapporto di lavoro in essere" (pag. 13 Ricorso); d) quanto al *periculum in mora*: I) che, avendo l'Amministrazione assegnato ad alcune dipendenti (quelle destinatarie delle raccomandate aventi Prot. 11504/III.4/P e 11505/III.4/P) termine di 90 giorni dal ricevimento delle raccomandate medesime per sottoscrivere il nuovo contratto di lavoro della durata di 3 anni (con avvertimento che, in difetto, l'attuale rapporto di lavoro sarebbe terminato il 31.05.2012), "è ovvio che, nelle more di un giudizio ordinario, tale breve termine verrebbe a scadere con grave pregiudizio delle lavoratrici le quali si troverebbero private della facoltà di usufruire, in caso di soccombenza, del contratto di durata triennale"; II) che, anche prescindendo dal termine di 90 giorni, "le ricorrenti tutte (e, dunque, anche quelle destinatarie delle raccomandate aventi Prot. 11506/III.4/P e 11507/III.4/P) devono al più presto sapere se entro il 01.06.2012 dovranno reperire un altro lavoro paragonabile a quelle attuale per impegno orario, reddito e professionalità, accedendo, se del caso, a concorsi pubblici e quant'altro", onde, "nelle more del giudizio ordinario, le lavoratrici rischierebbero di ritrovarsi a ridosso o, addirittura, di vedere scadere il termine dell'01.06.2012, senza avere alcuna certezza circa il loro rapporto di lavoro, senza aver potuto partecipare ad eventuali concorsi nel frattempo tenutisi (con evidente perdita di chances), correndo, in definitiva, il pericolo di non riuscire a reperire un altro lavoro idoneo all'equilibrio di vita familiare e professionale attualmente esistente con grave ed irreparabile pregiudizio in tal senso".

Si costituiva in giudizio cautelare l'U.L.S.S. 2 di Feltre, la quale, contestando ogni contrasto tra la norma di legge richiamata dai provvedimenti di revoca e la disciplina comunitaria (anche mediante richiami a prime pronunce di merito), argomentava il pieno rispetto del parametro di buona fede e correttezza, a tal proposito richiamando: a) l'Informativa inviata da essa convenuta alle principali Organizzazioni sindacali ed alle RSU in data 20.1.2011; b) i Verbali di concertazione intervenuta tra l'ULSS, le Organizzazioni sindacali e le RSU in date 16.5.2011 e 30.6.2011, "sulla scorta dei quali ed in applicazione dei criteri ivi espressi sono state inviate le lettere contestate"; c) la Lettera aperta in data 30.6.2011 della CISL FP, "che spiega i termini dell'accordo e ne caldeggia l'accoglimento da parte dei lavoratori"; d) la Delibera di data 19.5.2011 dell'ULSS 2, con allegati: I) il piano aziendale e la mappatura dell'attuale distribuzione del personale part time e con le proposte riorganizzative che valutano dettagliatamente, dipartimento per dipartimento, struttura per struttura, le qualifiche, le tipologie con le note e le proposte, caso per caso, reparto per reparto, dei cambiamenti degli orari" (pagg. 4 e 5 della Comparsa di risposta); II) il nuovo



Regolamento, "che prevede, in piena attuazione dei principi di uniformità ed eguaglianza, i criteri, le articolazioni delle prestazioni lavorative, la presentazione delle domande, la trasformazione del rapporto, il rifiuto allo stesso e la disciplina dei criteri di precedenza e priorità di accesso al part time; e) la Relazione dell'ULSS successiva al deposito del ricorso, "che illustra nuovamente, ma con riferimento solo ai lavoratori ricorrenti, le motivazioni e le valutazioni poste alla base delle lettere inviate e contestate" (pag. 6 Comparsa); f) le ulteriori lettere inviate alle lavoratrici (individuate per ciascun tipo di rapporto) con l'avvertimento che, in caso di mancata accettazione della trasformazione da parte delle dipendenti, l'Amministrazione avrebbe valutato "se procedere al trasferimento presso altra U.O. compatibile con l'articolazione oraria o modificando, con preavviso di almeno quattro mesi, l'articolazione dell'orario del rapporto di lavoro", con partecipazione delle lavoratrici "a graduatorie uniche approvate anche per la concessione di part time a tempo determinato", ciò che comproverebbe la previsione di una "nuova valutazione, caso per caso, lavoratore per lavoratore, se richiesta e se necessaria, per adeguare il più possibile alle esigenze degli stessi il nuovo rapporto di lavoro" (pag. 6 Comparsa); ciò premesso, sostenendo l'insussistenza del *fumus* e, data la prevedibile brevità dei tempi del giudizio ordinario, anche l'insussistenza del *periculum*, chiedeva il rigetto della domanda cautelare. ;

Con ordinanza riservata in data 18.8.2011, depositata in data 19.8.2011, il Tribunale in composizione monocratica, in funzione di giudice del lavoro, ritenendo il *fumus* limitatamente al "recesso dal contratto di lavoro a tempo indeterminato" ma negando la sussistenza di un *periculum* data la compatibilità del termine triennale del rapporto di lavoro a tempo determinato "con i tempi necessari alla definizione della controversia di lavoro se instaurata con le forme del giudizio ordinario", rigettava il ricorso.

Con ricorso depositato in data 26.8.2011, le ricorrenti ex art. 700 c.p.c. proponevano reclamo avverso la predetta ordinanza, deducendo l'omessa considerazione, da parte del giudice del primo grado, dell'apparato dei motivi adottati a sostegno della domanda cautelare nonché reiterando, a sostegno del reclamo, le argomentazioni già esposte innanzi al primo giudice, concludendo nel senso della revoca dell'ordinanza impugnata e della sospensione/annullamento dei provvedimenti emessi dall'ULSS convenuta.

Si costituiva in giudizio la reclamata ULSS 2 di Feltre, la quale, deducendo la carenza di nuovi fatti e/o documenti in grado di sostenere la domanda avversaria, si limitava a ribadire e nuovamente articolare l'apparato di motivi già sostenuti in primo grado, chiedendo il rigetto del reclamo.

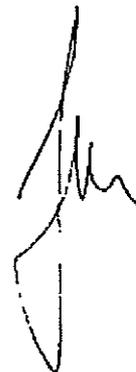
2. Il reclamo è fondato, e pertanto trova accoglimento.

2.1. Occorre premettere che l'art. 16 della legge 183/2010 (c.d. "collegato lavoro") consente alle Amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 1, comma 2 D.L.vo

165/2001, entro 180 gg. dalla data di entrata in vigore della stessa legge, di riesaminare i vecchi passaggi al part time (ovvero, quelli adottati allorchè la richiesta del lavoratore aveva consistenza giuridica di diritto soggettivo, secondo il regime previgente al D.L. 112/2008) ed eventualmente ritrarli alla luce delle nuove regole che tengono conto delle esigenze di efficienza e funzionalità dei pubblici uffici (sotto tale profilo, le Amministrazioni possono chiedere non solo il ritorno al rapporto a tempo pieno, bensì anche una diversa modulazione quantitativa e qualitativa dell'orario ridotto di lavoro, ad esempio un mero aumento delle ore di lavoro a tempo parziale e/o una differente collocazione oraria, ciò alla luce della lettera della norma, che si esprime in termini di "nuova", e dunque anche di "diversa" "valutazione dei provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale", ciò che esclude – secondo autorevole Dottrina – che la previsione *de qua* si riferisca al solo automatico ritorno al tempo pieno).

Come da più parti evidenziato già in sede di primo approccio ermeneutico, la norma in esame, se interpretata nel senso di una nuova proposta contrattuale di lavoro a tempo pieno, scontrerebbe il vincolo normativo presente nella disciplina generale delle trasformazioni dei rapporti a tempo parziale in rapporti a tempo pieno, di cui all'art. 5, co. 1 D.L.vo 61/2000 (a norma del quale il rifiuto del lavoratore di modificare il proprio rapporto di lavoro "non costituisce giustificato motivo di licenziamento") – applicabile anche al lavoro pubblico per effetto dell'art. 10 D.L.vo 61/2000 –, ciò che potrebbe determinare una sostanziale inefficacia operativa del nuovo regime, di talchè la lettura più corretta della disposizione *de qua* è quella della configurazione di un diritto, riconosciuto in capo al datore di lavoro, di "ripensamento" *a posteriori* della già concessa trasformazione, ossia di una facoltà di unilateralmente recedere dalla riduzione dell'orario di lavoro sulla base di una "nuova valutazione" (come, in effetti, la norma statuisce) dei vecchi provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale legittimamente adottati ai sensi della disciplina previgente.

Una tale impostazione interpretativa, per quanto corretta e condivisibile, lascia nondimeno spazio ad applicazioni indiscriminate ed assolutamente discrezionali, pericolo invero avvertito dallo stesso legislatore, il quale, ben lungi dal limitarsi a semplicemente rinviare alle regole di valutazione introdotte dall'art. 73 D.L. 112/2008, si è preoccupato di aggiungere l'ulteriore vincolo del "rispetto dei principi di correttezza e buona fede", che, non fungendo da mera clausola generale posta a presidio del buon funzionamento del rapporto di lavoro (come tale, pacificamente ritenuta operativa anche nei casi di silenzio della legge, ad esempio anche in relazione alla previsione di cui al richiamato art. 73 D.L. 112/2008, in materia di concessione del rapporto di lavoro part time), appare operare quale specifico limite a garanzia e supporto della ragionevolezza di un intervento comunque



retroattivamente operativo e modificativo *in peius* dei diritti acquisiti del lavoratore (non sfugga, al riguardo, la corposa giurisprudenza costituzionale in tema di legittimità di modifiche normative, specie in materia pensionistica, retroattive *in peius*, la quale ha sempre fissato proprio nel parametro della ragionevolezza – misurata secondo il metro della buona fede oggettiva e, dunque, della correttezza – il presupposto di legittimità della norma peggiorativa: si vedano Corte Cost. 349/1985; Corte Cost. 211/1997; Corte Cost. 416/1999; Corte Cost. 268/2011, circa modifiche inerenti ad un concorso pubblico in via di espletamento).

In tale sfondo va dunque ricostruito l'obbligo di motivazione previsto in capo all'Amministrazione dalla norma in esame: sul punto, appare fondato ritenere che, se da un lato la "nuova valutazione" ex art. 16 L. 183/2010 deve compiersi sulla scorta delle stesse regole che legittimano il rifiuto del part time secondo la disciplina di cui al richiamato art. 73 D.L. 112/2008 (è il caso di rilevare come la P.A. possa negare il passaggio al part time in tutti i casi, anche non gravi, di tensioni organizzative e di pregiudizi alla funzionalità del servizio, come si evince dal comma 1, lett. b) e lett. c) del D.L. 112/2008, modificativo del secondo periodo del comma 58 dell'art. 1 L. 662/1996), dall'altro lato detto rifiuto debba comunque essere motivato da congrue ragioni di carattere organizzativo; in altri termini, l'Amministrazione è tenuta, in forza della citata disposizione, ad espressamente valutare l'eventuale pregiudizio organizzativo derivante dalla trasformazione in concreto, ossia "in relazione alle mansioni ed alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente" (art. 1, co. 58 L. 662/96 citato), di talchè, ai predetti fini, non appare sufficiente – secondo autorevole Dottrina – il riferimento a generiche esigenze e/o a difficoltà od inconvenienti di carattere organizzativo in sé agevolmente superabili con strumenti alternativi, dovendosi fare indicazione di un motivo di revoca preciso ed effettivo, da rendersi in motivazioni giustificate e congrue, come tali concretamente apprezzabili dal giudice chiamato alla verifica dei presupposti della "nuova valutazione" (si veda, nel senso ora sostenuto, l'Ordinanza del Tribunale di Bassano del Grappa di data 4.11.2011, depositata l'8.11.2011, che, respingendo il reclamo del Ministero della Giustizia avverso precedente ordinanza del Tribunale monocratico del medesimo Tribunale – la quale aveva sospeso l'efficacia del provvedimento con cui il Direttore generale del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria aveva disposto, in base all'art. 16 L. 183/2010, che una dipendente cessasse dal rapporto di lavoro a tempo parziale in essere, con conseguente ripristino del rapporto a tempo pieno – ha argomentato proprio sull'assunto per cui la rinnovata valutazione ex art. 16 debba avvenire "nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede e, dunque, anche adeguatamente motivando in ordine alle esigenze di funzionalità dell'ufficio richiedente il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno" la conferma del provvedimento di primo grado); infine, quanto ora sostenuto trova piena conferma nella Circolare del 30/6/2011 n. 9/2011, emanata



dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, avente a oggetto la *"trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale - presupposti - rivalutazione delle situazioni di trasformazione già avvenute alla data di entrata in vigore del d.l. 112 del 2008, convertito in l. 133 del 2008"* (indirizzata a tutte le Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.L.vo 165/2001), al cui Par. 3 (in tema di "Prima attuazione disciplinata dall'art. 16 della l. 183 del 2010"), si legge che, per la *"nuova valutazione"* di cui all'art. 16 L. 183/2010, devono valere gli stessi principi da seguirsi *"in ordine agli interessi da considerare e alla gradualità di tutela delle posizioni"* qualora si tratti di decidere sulle istanze di trasformazione dei contratti "full time" in contratti a "part time", con la precisazione che *"l'esercizio della facoltà è condizionato al rispetto dei principi di correttezza e buona fede"*, da intendersi, secondo la Circolare, secondo l'applicazione data dalla Corte di Cassazione (il riferimento è, nel testo della Circolare, a Cass. sez. lavoro, n. 9769 del 2011), secondo cui *"la decisione di concedere o negare la trasformazione del rapporto a part-time, in presenza di criteri prestabiliti in sede di accordo collettivo, non è più discrezionale, bensì vincolata ai predetti criteri, ai quali il datore di lavoro deve conformarsi nella regolamentazione dei singoli rapporti, facendo applicazione dei criteri di correttezza e buona fede che debbono ispirare l'esecuzione del contratto (ex art. 1175 e 1375 c.c.)"*, con la conseguenza che *"l'inosservanza dei criteri preferenziali contrattualmente stabiliti legittima il dipendente che si ritenga leso dalla condotta datoriale ad agire per il risarcimento del danno, anche in forma specifica, per ottenere la trasformazione del rapporto in part-time che gli fosse stata ingiustamente negata sulla base dei descritti criteri, oltre ad eventuali voci di danno collegate allo stesso illecito"*; infine, secondo la Circolare, data l'eccezionalità della previsione della revoca, l'Amministrazione deve compiere una *"valutazione ponderata"*, con conseguente *"contraddittorio con il dipendente interessato, dal quale emerge l'interesse dello stesso"*, così tenendo conto *"non solo della situazione che era in origine alla base della trasformazione, ma anche della situazione che si è nel frattempo consolidata in capo al lavoratore"* e verificando la *"fattibilità di soluzioni alternative alla revoca"*, quali *"la possibilità di spostamento dei dipendenti tra servizi in modo di soddisfare il fabbisogno dell'amministrazione con le esigenze degli interessati"*.

In definitiva, la norma in commento, pur cancellando (salvi i casi eccezionali previsti dalla legge) – in linea con la riforma del 2008 – il diritto del lavoratore alla trasformazione/conservazione del rapporto di lavoro in atto, ossia sostituendolo con la previsione di un potere discrezionale dell'Amministrazione, impone comunque che la prevalenza delle ragioni dell'efficienza organizzativa della pubblica amministrazione sulle ragioni del dipendente debba essere sorretta da ragioni effettive, le quali devono essere seriamente dedotte e valutate, nonché



ricondotte al contenuto, sia pur minimo ma chiaro, di un obbligo di motivazione il cui adeguato adempimento sia in grado di consentire, anche alla luce degli interessi e delle esigenze espressi dal lavoratore, un controllo di legittimità del potere di revoca concretamente esercitato, con la conseguenza, in caso di profili di illegittimità della revoca, di una tutela risarcitoria anche in forma specifica e, in casi di pericolo di pregiudizio, di tutela cautelare ex art. 700 c.p.c..

2.2. Tutto ciò premesso, si considera ora quanto espresso dalla P.A. in sede di comunicazione, alle odierne reclamanti, della revoca dei rapporti di lavoro a part time in atto: a) le lettere "di revoca" si aprono con un riferimento sia alla novità introdotta dall'art. 16 L. 183/2010 circa i "provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale adottati prima della data di entrata in vigore del D.L. 112/2008 del 25.6.2008 convertito in L. 133/2008", sia al "protocollo di intesa sottoscritto a livello regionale in data 22/2/2011 ed approvato con D.G.R.V. del 15/3/2011", con il quale "sono stati concordati con le OO.SS. del Comparto I contenuti delle linee di indirizzo regionali per la UU.LL.SS. relative alla disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale", compreso "il principio della temporaneità dei rapporti di lavoro a tempo parziale e della articolazione oraria verticale per i profili professionali inseriti nella turnistica sulle 24 ore"; b) compiuta detta premessa, tutte le lettere, secondo una modalità uniforme e "prestampata" – ossia non meglio specificata in alcuno dei 52 casi in esame – operano un unico riferimento ai motivi della disposta revoca, indicato in una "valutazione effettuata dalla Direzione Aziendale per assicurare le inderogabili esigenze assistenziali e di servizio, tenuto conto delle rigorose limitazioni sulle assunzioni" e "sulla spesa del personale"; c) a tale passaggio motivazionale segue l'indicazione del (nuovo) regime giuridico disposto, così articolato: I) per alcune lavoratrici (delle odierne reclamanti), il rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato si trasforma in rapporto di lavoro a tempo parziale e determinato con decorrenza dall'1.10.2011 e per la durata di tre anni, con la prospettiva, in caso di mancata accettazione da parte delle lavoratrici, o del trasferimento delle stesse presso altra unità operativa compatibile col part time (ma con mantenimento del regime in atto sino al 31.5.2012), o della trasformazione del rapporto di lavoro da part time indeterminato a tempo determinato con scadenza al 31.5.2012, e fermo il diritto di ogni lavoratrice di "partecipare all'avviso per la formulazione di graduatorie uniche approvate anche per la concessione del part time a tempo determinato con decorrenza 1.6.2012"; II) per altre lavoratrici (delle odierne reclamanti), il rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato si trasforma o in rapporto di lavoro a tempo parziale e determinato con decorrenza dall'1.6.2012 e per la durata di anni tre, o in un rapporto di lavoro a tempo pieno; l'accesso all'una o all'altra soluzione alternativa viene spiegato in conseguenza della posizione ricoperta dalla lavoratrice in seno ad una "apposita graduatoria unica formulata con i criteri previsti

dalla normativa vigente sul part time (art. 12 bis del d.lgs. n. 61/2000 e Protocollo Regionale)", precisandosi, a proposito di detta graduatoria, che ciascun lavoratore avrebbe ricevuto "apposito avviso per la formulazione di graduatorie uniche per profilo professionale e struttura, per l'accesso e revoca del part time", che a "detto avviso" avrebbero potuto partecipare "dipendenti già con rapporti di lavoro a part time (soggetto alla presente revisione) e quelli a tempo pieno aspiranti alla trasformazione", che i classificati "ultimi ..nella graduatoria sopraindicata" avrebbero iniziato il rapporto a tempo pieno a far data dall'1/8/2012, che, infine, il passaggio al tempo pieno o al part time a tempo determinato sarebbe stati comunicati "al termine del procedimento sopraindicato".

Sulla base dei dati ora premessi, deve correttamente rimarcarsi la totale mancanza di indicazioni, nelle lettere di comunicazione qui in esame, circa la concreta ed effettiva tipologia e portata delle esigenze organizzative poste a base delle decisioni di revoca dei rapporti part time: e Invero, il richiamo testuale ad una "valutazione effettuata dalla Direzione Aziendale per assicurare *le inderogabili esigenze assistenziali e di servizio*, tenuto conto delle *rigorose limitazioni sulle assunzioni*" e "sulla *spesa del personale*" si riduce ad una riformulazione meccanica del presupposto normativo posto a base del potere di revoca, ossia a un rinvio letterale all'ampia e generica categoria della preclusione organizzativa costituente la ragione impeditiva codificata del passaggio al (o del mantenimento del) regime part time (è appena il caso di ribadire che, a mente del vigente art. 1, co. 58 L. 662/1996, come modificato dall'art. 73 D.L. 112/2008, la "trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere concessa dall'amministrazione entro sessanta giorni dalla domanda, nella quale è indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere" ma che l'amministrazione, "entro il predetto termine, *nega la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero, nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa*"; ora, è agevole il rilievo che, se l'Amministrazione potesse legittimamente negare il part time (o il mantenimento del part time) motivando solo mediante richiamo alla sussistenza di generiche "esigenze organizzative" (o "esigenze di servizio", *et similia*), ossia limitandosi a riprodurre la lettera della norma (che, invece, individua il presupposto del potere di diniego sulla scorta di una categoria generica da specificarsi in relazione alla situazione specifica e concreta: non sfugga, ancora, l'esplicito riferimento, nel testo della norma, al rapporto necessario tra *mansioni e posizione organizzativa ricoperta dal dipendente*", da un lato, e "*pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa*" dall'altro), ne deriverebbe l'illimitata possibilità di

dineghi sostanzialmente insindacabili ed aperti al pieno arbitrio dirigenziale, con conseguente impossibilità d'ogni forma di tutela in favore del lavoratore leso.

Tale conclusione non muta neppure alla luce dell'accenno, operato nel brano motivazionale in esame, alle *"rigorose limitazioni sulle assunzioni e sulla spesa del personale"*, apparendo fondati, in proposito, i seguenti rilievi: a) trattasi, a ben vedere, di situazioni – imputabili ad una consolidata politica di "tagli" ai finanziamenti pubblici e di limitazioni al potere di spesa – oramai inerenti qualsivoglia comparto pubblico (e, per ciò stesso, non specifiche e/o peculiari dell'Amministrazione sanitaria), la cui esplicitazione non può valere, all'evidenza, quale spiegazione giustificativa della revoca del regime part time goduto dai singoli dipendenti dell'ULSS 2 di Feltre; b) ciò fermo, resta comunque un vuoto di conoscenza circa l'incidenza dei predetti "tagli" sui settori di appartenenza dei dipendenti interessati, non risultando alcuna indicazione, neppure in atti o documenti prodotti nel presente giudizio, riferibile alla prevedibile scopertura di organico ed alla relazione tra scopertura preventivata e mansioni dei singoli dipendenti interessati dal potere di revoca esercitato dall'Amministrazione datrice; c) di più: non può mancarsi di cogliere un'intima contraddittorietà in seno all'esposizione motiva, venendo da un lato richiamata la riduzione di organico a giustificazione della "rivalutazione" dei rapporti in questione, dall'altro lato prevista l'estensione della graduatoria dei futuri part time anche a lavoratori attualmente "a tempo pieno" ma "aspiranti alla trasformazione"; a ben vedere, una siffatta opzione organizzativa, oltre a tradire la carenza di serie esigenze di servizio (le quali, se esistenti, dovrebbero ragionevolmente indurre a escludere il part time, non a renderlo accessibile ad altri soggetti), appare vieppiù smentire la serietà e solidità di un'argomentazione giustificativa che punta sulla presente e/o futura riduzione di organico, non potendosi certo ritenere plausibile che la prospettata scopertura possa rendersi compatibile con la trasformazione in part time di rapporti di lavoro a tempo pieno; d) infine, deve evidenziarsi come il richiamo alle progressive carenze dell'organico dell'amministrazione di appartenenza sia fatto senza alcun riferimento temporale, non essendo invero indicata la data di verifica dell'evento; orbene, in proposito occorre rilevare che il potere conferito alle Amministrazioni dall'art. 16 L. 183/2010, proprio in quanto eccezionale (Integrando una deroga al principio consensualistico e fortemente incidente su situazioni in atto e consolidate) è stato sottoposto ad un preciso termine decadenziale (in proposito, va ancora richiamata la Circolare 9/2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nella parte in cui è rimarcato che *"l'esercizio della facoltà [della revoca dei rapporti part time in atto] è stato delimitato entro un definito arco temporale"* e che, *"decorso questo termine, secondo il regime generale, un'eventuale modifica del rapporto di lavoro richiede comunque l'accordo delle parti"*), onde l'esercizio di detto potere in funzione di un'esigenza meramente eventuale e non cronologicamente detagliata di



scopertura organica appare in chiaro contrasto con la disposizione di legge *de qua*, oltre che in violazione del parametro di correttezza e buona fede.

2.3. Quanto sostenuto non appare messo in discussione dall'ulteriore comunicazione operata dall'ULSS convenuta – successivamente alla proposizione dei ricorsi – avente ad oggetto una "Relazione sui Ricorrenti", definita da parte reclamata, in Comparsa di costituzione (pag. 9), illustrativa delle "motivazioni e valutazioni poste a base delle lettere inviate e contestate"; a ben vedere, si tratta di uno schema ricapitolativo delle "fonti" negoziali, precedenti e successive alle lettere di revoca, disciplinanti i "criteri per le nuove valutazioni dei rapporti a tempo parziale"; vengono in particolare richiamati: a) il Verbale di concertazione siglato, in data 16.6.2011 dalle Delegazioni dell'ULSS 2, dalle OSS del comparto e dai Rappresentanti delle RSU; b) la Delibera del 19/5/2011 del Direttore Generale dell'ULSS 2, con allegati il Piano Aziendale ed il Regolamento; c) il Verbale di concertazione, a parziale modifica del precedente, siglato, dai medesimi soggetti sottoscrittori del primo, in data 30.6.2011; orbene, a parte le novità di cui al secondo Verbale di concertazione – che in questa sede non è il caso di richiamare, apparendo sufficiente far rinvio allo "Schema Riassuntivo", di cui all'ultima pagina di detta Relazione (doc. 11 di parte reclamata), che ben sintetizza le novità concertate – ciò che appare qui decisivo, nel senso dell'evidente insussistenza di serie e comprovate esigenze organizzative e di servizio, è il dato che in nessuno degli atti negoziali richiamati (né, del resto, nella Relazione in quanto tale) venga operata alcuna esplicitazione di situazioni tali da imporre la revoca di rapporti attuali a part time, avuto riguardo al numero di detti rapporti ed alle specifiche mansioni ricoperte dai lavoratori interessati; valgano, in proposito, i seguenti argomenti: a) la Deliberazione n. 366/2011 del Direttore Generale ULSS 2 Feltre, premettendo richiami ad un Protocollo siglato a livello regionale in data 22/2/2011, prevede: I) l'adozione, da parte dell'Azienda del S.S.R., di un "regolamento aziendale disciplinante il rapporto di lavoro a tempo parziale", il quale "... dovrà disciplinare modalità e criteri di priorità preordinati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero le modalità di costituzione dello stesso"; II) l'adozione, da parte dell'ULSS 2, di "un apposito piano aziendale", il quale dovrà disciplinare individuare "le tipologie di attività e/o di articolazione oraria che si prestano ad essere ricoperte da personale part time", redigere "la mappatura dell'organizzazione aziendale che evidenzia i posti ricopribili con personale a rapporto di lavoro a tempo parziale"; III) approva, nella parte dispositiva, sia la proposta di regolamento che di piano aziendale, previo giudizio di approvazione dei "criteri che vengono considerati per effettuare le trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale ..." (vedasi doc. 9 parte reclamata); b) il predetto Regolamento contiene, nel rispetto della richiamata Delibera dirigenziale, una dettagliata disciplina dei meccanismi di accesso al regime part time, di modifica dello stesso,



di priorità tra lavoratori. ecc. e, quanto allo specifico punto che qui rileva (art. 10, pag. 10 Regolamento: "Nuova valutazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale attivati in data precedente all'entrata in vigore del d.l. 112/2008"), si limita: I) in via introduttiva, a compiere un rinvio al dato normativo di riferimento (art. 16 citato; art. 73 d.l. 112/2008; II) a fare rinvio al Piano Aziendale per tutto quanto da esso non disciplinato; III) a prevedere, quanto all'individuazione "dei dipendenti per il passaggio da part time a tempo pieno", la formulazione di "apposite graduatorie per profilo professionale"; IV) a prevedere che le Direzioni di Strutture Tecnico Funzionali, congiuntamente ai Responsabili delle Unità Operative, "esamineranno analiticamente ed adeguatamente le situazioni dei part time, in ordine alla necessità di revoca o revisione, con riferimento al profilo professionale degli interessati, nonché alla specifica posizione rivestita e funzione espletata da ciascun dipendente nell'assetto organizzativo"; c) il predetto Piano Aziendale, compiuta la disposta "mappatura dell'organizzazione aziendale" con puntuale indicazione del personale part time distinto per qualifiche professionali e struttura di appartenenza, delinea delle "proposte" circa il numero dei dipendenti a part time massimo per ciascuna funzione (funzione di coordinamento; funzione di assistenza; funzioni tecniche; funzioni amministrative), dettagliatamente riportate in riquadri differenziati per singolo dipartimento: in ogni riquadro, viene fatta indicazione dei part time attuali e di quelli proposti; orbene, solo nella colonna "Note" viene speso un qualche riferimento alle ragioni della proposta "trasformazione": trattasi, nondimeno, di diciture generiche e ripetitive, sostanzialmente riconducibili alla formula "per garantire omogeneità nei turni"; quanto alle proposte relative alle singole "strutture", il presupposto delle trasformazioni è indicato, ancora una volta, con espressioni generiche del tipo "considerati i carichi di lavoro e l'organizzazione del servizio", o "considerate le attuali priorità", o "per esigenze funzionali delle stesse strutture".

2.4. Ora, la pur sintetica disamina degli atti direttamente o indirettamente richiamati e/o attuati nelle lettere di revoca e nella relazione ad esse successiva (doc. 11 parte reclamata) corrobora le seguenti conclusioni: a) difetta, a sostegno dell'esercizio del potere di revoca esercitato dall'ULSS reclamata, ogni riferimento a specifiche, concrete ed attuali esigenze organizzative e di servizio, essendo le giustificazioni addotte – sia nelle lettere di revoca (per le ragioni sopra esposte, sub 2.2) che nella relazione successiva (per le ragioni sopra esposte, sub 2.3) – sempre e comunque enucleate in formule pigramente ripetitive del dettato normativo e/o in diciture generiche mai dettagliate in relazione alle mansioni dei lavoratori interessati e alla posizione organizzativa dagli stessi ricoperta; b) difetta, più a monte, in tutti gli atti negoziali e/o amministrativi precedenti l'esercizio del potere di revoca (delibera del Direttore Generale ULSS; Regolamento; Piano Attualivo; Verball di concertazione), la puntuale ricostruzione di situazioni



concretanti specifiche esigenze di servizio, cui possa, in questa sede, farsi rinvio al fine di ritenere, sia pure sulla scorta di emergenze istruttorie e non di dati enucleati nella parte motiva dagli atti di revoca, giustificati e dunque legittimi i provvedimenti di revoca; c) più in generale, i predetti provvedimenti, ben lungi dal discendere da specifiche ed attuali esigenze organizzative e funzionali, e, dunque, dal configurarsi quale esercizio di un potere eccezionale siccome concepito in deroga al principio consensualistico, appaiono inserirsi in una più ampia ed articolata disciplina (in linea, del resto, con gli indirizzi "universali" tracciati dal Protocollo Regionale 22/2/2011), dei rapporti di lavoro a tempo parziale dei dipendenti ULSS (coinvolgente i molteplici aspetti della definizione dei contingenti di personale a tempo parziale, della articolazione dei rapporti a tempo parziale, delle modalità e dei tempi di presentazione, dell'esame, accoglimento e rifiuto delle domande, della individuazione dei criteri di precedenza e priorità, del trattamento economico dei lavoratori part time, ecc.), onde il potere *ex art. 16 L. 183/2010* appare *prima facie* esercitato ben oltre i limiti tracciati dalla norma, essendo lo stesso riferito alla quasi totalità dei dipendenti attualmente in regime di part time oltre che finalizzato al ridetto, più universale disegno di riassetto della disciplina relativa ai dipendenti ULSS; d) né le lettere di revoca impugnate, né atti e/o comunicazioni successivi appaiono preceduti da una consultazione del singolo dipendente interessato, non potendosi ritenere surrogabile detto passaggio da consultazioni e concertazioni con le OO.SS. rappresentative, la revoca dovendo essere attuate mediante disamina ed attenta considerazione delle singole e peculiari situazioni ed esigenze dei dipendenti.

Sulla base dei premessi motivi, va dunque senz'altro ritenuto il *fumus boni iuris*, ciò che integra il primo presupposto di accoglimento della domanda cautelare.

2.5. Si ritiene, infine, provato l'ulteriore requisito del *periculum in mora*, in ragione dell'imminenza della data di mutamento del regime e della possibile definitiva perdita del *part time* nella prospettiva dell'1.6.2012, tenuto conto dei tempi di un giudizio ordinario avente ad oggetto l'accertamento dell'illegittimità dei provvedimenti impugnati.

2.6. Per tutto quanto sopra ritenuto, il reclamo merita accoglimento, con conseguente statuizione di sospensione dell'efficacia dei provvedimenti, sopra tutti richiamati, oggetto dell'impugnazione *ex art. 700 c.p.c.*, con i quali l'ULSS 2 reclamata ha disposto la revoca dei rapporti di lavoro part time ai sensi dell'art. 16 L. 183/2010.

3. Le spese del giudizio seguono la soccombenza, con riguardo ad entrambi i gradi del giudizio cautelare, e pertanto saranno rimborsate da parte reclamata a parte reclamante, secondo gli importi di cui al dispositivo.

P. Q. M.

Il Tribunale di Belluno in composizione collegiale, quale giudice del lavoro adito in



sede di reclamo, così provvede:

1. accoglie il reclamo e per l'effetto, revoca l'ordinanza del Tribunale di Belluno, Sezione Lavoro, datata 18.8.2011, emessa a seguito di ricorso ex art. 700 c.p.c. nel proc. n. 262/11 R.G., depositata e comunicata in data 19.08.2011, sospende l'efficacia dei provvedimenti di revoca dei rapporti di lavoro part time tutti sopra indicati sub 1 e costituenti oggetto del ricorso ex art. 700 c.p.c.;
2. condanna parte reclamata alla rifusione delle spese processuali in favore di parte reclamante, complessivamente liquidate, con riguardo ad entrambi i gradi del giudizio, € 4.700,00, di cui € 2.900,00 per onorario, oltre accessori di legge.

Si comunichi.

Belluno 31.1.2012.

Il Giudice estensore

Il Presidente

Depositato nella cancelleria del Tribunale

di Belluno il 02 FEB 2012

L'ASSISTENTE AMMINISTRATIVO
Rosalia L. DET