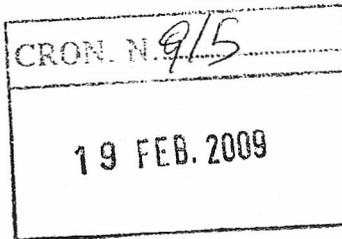


Sentenza N.

0157

N.1197/07 R.G.Lavoro



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
La CORTE D' APPELLO DI MILANO
SEZIONE LAVORO

Composta dai Signori Magistrati

Dott. ANGELA RUIZ

PRESIDENTE REL.

Dott. ANGIOLA SBORDONE

CONSIGLIERE

Dott. LAURA TROGNI

CONSIGLIERE

ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado di appello iscritta al numero di ruolo soprariportato, discussa all'udienza del 15/1/2009 e promossa con ricorso depositato in cancelleria il 10/7/07 da

LOPEZ JUANITA

elettivamente domiciliata in Milano, v.le Stelvio n°41 presso lo studio dell' avv.to che lo rappresenta e difende come da procura a p. 2 del ricorso di appello appellante

CONTRO

INA NORD s.r.l. e GRUPPO FRANCI s.r.l. Unipersonale elettivamente domiciliate in Milano, v. Oslavia n°11 presso lo studio degli avv.ti PAOLO BORRONI e CINZIA COLOMBO che le rappresentano e difendono come da procura a margine della memoria di appello appellate

Oggetto: condanna a pagare differenze retributive a seguito della unilaterale riduzione dell'orario parttime

I Procuratori delle parti, come sopra costituiti così precisavano le

CONCLUSIONI

Con ricorso depositato in data 10/7/2007 Juanita Lopez conveniva in giudizio dinanzi alla Corte di Appello di Milano, INA Nord s.r.l. unipersonale e gruppo Franci s.r.l. chiedendo la riforma della sent.n°1990/07 del Tribunale di Milano che aveva rigettato la domanda di condanna delle due società in solido al pagamento di €.3172,78, oltre incidenza dell'importo sul TFR pari a €. 223,00.

Il primo giudice aveva ritenuto che la lavoratrice, a fronte di una utilizzazione ad orario ridotto rispetto a quello pattuito nel contratto di assunzione, non avesse avuto interesse al rispetto di tale orario, risultando documentalmente la sua accettazione per un lungo periodo, nonostante il rapporto fosse dotato di stabilità reale.

L'appellante lamentava che il giudice non avesse considerato che la riduzione di orario, inferiore alle 14 ore settimanali previste dall'art.34 del CCNL non era stata convalidata dinanzi alla DPL; che aveva contestato la riduzione, impugnando il licenziamento.

Sosteneva che ai sensi dell'art.2077 c.c. le clausole del contratto individuale difformi da quelle del CCNL in senso peggiorativo per il lavoratore sono sostituite di diritto da queste.

Sosteneva che non risultava il suo consenso alla modifica del patto e che ogni rinuncia non sarebbe stata valida, trattandosi di diritto previsto dal CCNL e inderogabile; che aveva atteso perché temeva di perdere il posto di lavoro, nonostante il minor guadagno incidesse sulla situazione familiare; che, comunque, il diritto alle differenze di retribuzione si prescrive in cinque anni e risultava dal doc.5 che aveva richiesto all'INA un orario superiore, mentre la società non aveva provato un interesse comune all'orario minore, né la convalida da parte del DPL prevista a garanzia del lavoratore.

Si costituivano INA NORD e gruppo Franci e resistevano all'appello precisando che dal 1994 la lavoratrice osservava un orario ridotto, anche dopo essere stata assunta dalla seconda società in data 1/10/2004 con l'assistenza dell'associazione sindacale; rilevavano che l'art. 34, che prevedeva il mancato raggiungimento del minimo orario, poteva essere derogato con il consenso tacito del lavoratore, non ostandovi principi costituzionali sulla materia.

Il collegio, all'udienza del 15/1/09, decideva la causa sulle conclusioni precisate dalle parti come in epigrafe.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La sentenza appellata è da riformare.

In data 4/3/2004 INA ha comunicato alla lavoratrice che il contratto a tempo determinato instaurato il 5/11/2003 veniva trasformato in un contratto a tempo indeterminato; nella stessa lettera si legge: ***Per quanto non espressamente previsto dalla presente si rimanda al CCNL per le aziende del settore servizi di pulizia.....***

La lavoratrice aveva stipulato in precedenza contratti a termine per 15 ore settimanali e aveva osservato tale orario; risulta dalle buste paga che dall'1/10/2004 l'orario è stato ridotto a una media di 10 ore settimanali ed è rimasto invariato anche a seguito del subentro di Franci nell'appalto in data 1/6/2006.

Il datore di lavoro ha ridotto unilateralmente l'orario di lavoro originariamente previsto dal contratto individuale, al di sotto dell'orario minimo settimanale previsto dall'art.34 CCNL imprese di pulizie (14 ore settimanali) per il part-time.

La disposizione così recita: ***Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a quattordici ore.....***

Qualora non sia possibile il raggiungimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore ad operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale.....

Il primo giudice ha ritenuto da un lato che la disciplina contrattuale sull'orario minimo fosse derogabile, dall'altro che vi fossero comunque indizi gravi, precisi e concordanti della sussistenza di un interesse della lavoratrice al mantenimento della riduzione dell'orario, non avendo la stessa dedotto alcunché sulla propria situazione (altre relazioni di impiego, attività familiari, etc.) e non avendo contestato l'orario ridotto osservato dal 1994 al 1996, pur godendo di un regime di tutela reale.

La corte ritiene che la disposizione del CCNL non può che essere inderogabile, come risulta dalla formulazione letterale della prima parte (...il minimo settimanale dell'orario non può essere inferiore...), dal collegamento tra questa parte e la seconda (***Qualora...***) che, sempre nel rispetto dell'orario minimo, prevede una prestazione più gravosa (per la quale si richiede la disponibilità del lavoratore) e, infine, dalla finalità della disposizione di garantire un orario minimo che assicuri un minimo sostentamento.

Si applica quindi l'art.2077 c.c. che prevede: *i contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il CCNL, devono uniformarsi alle disposizioni di questo.*

Le clausole difformi dei contratti individuali preesistenti o successivi al CCNL, sono sostituite di diritto da quelle del CCNL, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Nella specie, la prolungata inerzia del lavoratore, oltre due anni, nel far valere il suo diritto non si è accompagnata ad elementi significativi del suo disinteresse alla continuazione dell'orario inizialmente pattuito, o a quello minimo imposto dal CCNL.

Non si può ritenere che la lavoratrice abbia inequivocabilmente accettato la riduzione di orario, perché manca la prova di un concreto interesse a godere di un orario inferiore a quello pattuito e previsto dal CCNL e perché è facile presumere che, in costanza di rapporto, il lavoratore non sia libero di manifestare la propria volontà.

La prova che la lavoratrice aveva interesse all'orario ridotto e quindi che le condizioni contrattuali individuali fossero più favorevoli della disciplina del CCNL doveva essere data rigorosamente dal datore di lavoro, considerata le tutele a favore del lavoratore part-time previste dal d.lgs.61/2000 e dal CCNL che predispongono una serie di misure concrete per evitare abusi circa l'orario di lavoro e la sua distribuzione.

Non a caso la disciplina del d.lgs. prevede, in caso di riduzione del full time a part time, la convalida dinanzi al DPL, ma non considera neppure la possibilità di ridurre l'orario part-time, presumendo evidentemente che il lavoratore non abbia interesse a lavorare al di sotto di un orario minimo.

Più in generale, la giurisprudenza ha ritenuto inderogabili le norme del CCNL che fissano un orario minimo, o comunque richiede la prova del consenso del lavoratore alla riduzione dell'orario di lavoro (v. cass. n°7989/2008; n°16169/2006; n°13470/2003, n°8721/92)

La lavoratrice in data 15/9/2006, pochi giorni dopo la conclusione del rapporto a seguito di licenziamento con preavviso per cessazione dell'appalto, ha chiesto le differenze retributive e ha impugnato eventuali rinunzie ai sensi e per gli effetti dell'art.2113 c.c. interrompendo la prescrizione di ogni diritto o credito relativo al rapporto.

Coerentemente ha richiesto l'applicazione dell'originario orario anche alla Gamba Service che, subentrando nell'appalto della Franci s.r.l., l'ha assunta in data 18/9/2006, riducendo ulteriormente l'orario a h.7,5 alla settimana.

A seguito della riduzione dell'orario minimo previsto dal CCNL, alla lavoratrice spettano le differenze retributive richieste sulla base dei dettagliati conteggi allegati al ricorso, conteggi non contestati dalla controparte. Sugli importi sono dovuti interessi e rivalutazione dalle scadenze.

Le spese di lite si liquidano in €.1800,00 (di cui €.1000,00 per onorari e €.700,00 per diritti) in favore dell'appellante.

P.Q.M.

MILANO

in riforma della sentenza n° 1990/2007 del Tribunale di Milano

condanna le società in solido a pagare €.3172,78,00 per differenze retributive e €.223,00 per incidenza TFR, oltre interessi e rivalutazione dalle scadenze

condannà le società in solido a pagare €.1800,00 per spese del grado, oltre IVA CPA e spese generali.

MILANO 15/1/09

IL PRESIDENTE EST.

Angelo Riva

CORTE D'APPELLO DI MILANO
Sez. LAVORO
Rosa pubblica mediante
deposito in Cancelleria

OGGI 19 FEB. 2009