

N. 503/13 SENT
N. 2322/12 A.C.L.
N. 3610/13 Cron.

TRIBUNALE di REGGIO CALABRIA
SEZIONE LAVORO
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
Dispositivo di sentenza

Il Giudice del lavoro di Reggio Calabria dott. Arturo D'Ingianna pronunziando all'udienza del
21.2.2013
nel proc. 2322/12 _____ rgac ,
sul ricorso depositato il 11.6....2012 _____
nella causa vertente tra Zindato Maria Elisabetta (difeso da avv v. Vittorio Milardi)

nei confronti di Pastore S.r.l. spa (avvP. Zecca e C. M. Rosace.)

ha emesso e dato lettura del seguente dispositivo, così definitivamente provvedendo disattesa ogni
contraria istanza , difesa , eccezione :


“Dichiara inammissibile la domanda .

Condanna parte ricorrente al pagamento alla resistente delle spese del giudizio che liquida
complessivamente in 1300,00 euro per compensi nonché iva e cpa se dovute.”

Reggio Calabria 21.2.2013

Il Giudice

Dott. Arturo D'Ingianna



TRIBUNALE DI REGGIO CALABRIA

SEZIONE LAVORO

NELLA CAUSA N. 2322 /12 rgac.

MOTIVI CONTESTUALI DELLA DECISIONE

Nella presente controversia parte ricorrente conveniva in giudizio la resistente chiedendo :
accertare, dichiarare e statuire che la società resistente illegittimamente ha demansionato la
ricorrente;

per l'effetto, condannare la società resistente a ripristinare le mansioni contrattuali delle ricorrente
utilizzando la medesima nelle funzioni e nelle mansioni di Cuoco del 4° livello ccnl;

accertare, dichiarare e statuire il diritto della ricorrente a prestare la propria attività lavorativa secondo
le prescrizioni del proprio contratto individuale di lavoro in turnazione dal lunedì alla domenica con
due giorni di riposo su turni e dalle ore 11.30 alle ore 14.30 e dalle ore 17.30 alle ore 20.30;

per l'effetto, condannare la società resistente ad utilizzare la ricorrente secondo le prescrizioni del
proprio contratto individuale di lavoro ripristinando l'attività della stessa in turnazione dal lunedì alla
domenica con due giorni di riposo su turni e dalle ore 11.30 alle ore 14.30 e dalle ore 17.30 alle ore
20.30.

In giudizio si costituiva la società eccependo :

Dal 01.03.2011, la Sig.ra Zindato, che precedentemente era già nella forza del personale presente
presso la Polizia di Reggio Calabria da molti anni, ha lavorato e continua a lavorare alle dipendenze
della Pastore srl, con contratto di lavoro part-time a tempo indeterminato, operaio di IV° livello CCNL
pubblici esercizi, svolgendo le mansioni di cuoca presso la sede di Reggio Calabria - Polizia;

che presso la mensa della Polizia di Reggio Calabria, oltre la Zindato, sono stati assunti: 4 dipendenti e
dal 2007, a causa della chiusura di alcune strutture mensa altri 4 dipendenti

Che dunque, vi è un organico di 9 persone delle quali sei, compresa la ricorrente, con qualifica di cuoco.
Che i cuochi ci sono anche un capo cuoco, un cuoco capo partita, un cuoco-capo gruppo mensa, ed
alcuni cuochi semplici

Anche il capo cuoco, e il cuoco capo partita e il cuoco capo gruppo mensa, turnavano e svolgevano le
mansioni che la ricorrente ha impugnato.

Che in data 26.04.2011 la società aveva comunicato a tutti i dipendenti la modifica dell'orario di
lavoro che passava da **15 ore settimanali su 5 giorni a 15 ore settimanali su 6 con un giorno di
riposo su turni**. La modifica dell'orario di lavoro utile ad una più razionale ed agevole organizzazione

del lavoro era esclusivamente diretta a mantenere tutte le posizioni lavorative garantendo nonostante il sovrannumero il livello occupazionale esistente;

in data 12.01.2012 la ricorrente inviava, una comunicazione con la quale si diffidava la società resistente dall'utilizzarla in mansioni ed in orari differenti da quanto previsto nel contratto di lavoro sottoscritto e il reiterato rifiuto della ricorrente di osservare l'orario di lavoro così come comunicato e stabilito dalla Pastore srl nonché di espletare le mansioni richieste, aveva quale esito un malcontento diffuso tra gli altri dipendenti che svolgevano il servizio mensa di Reggio Calabria, tanto che molto spesso gli stessi lamentavano di dover supplire mancanze della Zindato,;

che con circolare del 23*01*2012 la Pastore srl comunicava, a tutti i propri dipendenti presso la mensa di Reggio Calabria, le motivazioni di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo, che conducevano la società datrice alla richiesta di implementare le mansioni contrattualizzate con altre di livello inferiore, sebbene direttamente riconducibili a queste ultime, **quali quelle di "addetto al lavaggio stoviglie" ed "addetto alla distribuzione dei pasti"** ma in **via comunque residuale** rispetto alla proprie mansioni e lasciando invariata la retribuzione contrattualmente prevista;

Che in virtù dell'ius variandi, il datore di lavoro poteva assegnare il lavoratore a mansioni diverse rispetto a quelle dedotte in contratto, purché ciò non si traducesse in un danno alla professionalità acquisita dal lavoratore ed alla sua immagine

Che la stessa giurisprudenza di legittimità recentemente aveva abbandonato la posizione che cristallizzava la tutela del singolo lavoratore ai sensi dell'art. 2103 cc nella sua specifica professionalità e ne ha privilegiato una lettura meno rigida e più adeguata alle contingenze del mercato del lavoro.

Che infatti, qualora l'implementazione delle mansioni da svolgere con altre di livello inferiore a quelle ricomprese espressamente nella tassativizzazione contrattuale, si ponesse quale unica alternativa percorribile rispetto al licenziamento del prestatore di lavoro, in virtù di ciò la Suprema Corte ha asserito che il demansionamento del lavoratore è legittimo solo se rappresenta l'unica alternativa alla perdita del posto per crisi aziendale. (. Cass. Civ. Sez. Lav. 05/04/2007 n. 8596)

Che nel caso di specie non si trattava di un demansionamento con adibizione del lavoratore esclusivamente a mansioni inferiori ma di una implementazione delle mansioni proprie dell'originario inquadramento, che comunque rimanevano e sono rimaste a carattere prevalente, con altre mansioni differenziate o di livello inferiore.

Che nessun danno era allegato ;

Che quanto all'orario di lavoro il regime normativo cui è sottoposto il rapporto lavorativo de quo si rinveniva nella disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale, di cui al D. lgs. 61/2000.

Che sussisteva il potere datoriale di variazioni nella collocazione temporale della prestazione della lavoratrice ricorrente, così come si evinceva dallo stesso contratto di lavoro.

Che dunque la domanda era infondata; chiedeva la condanna ai sensi dell'art 96 cpc

Discussa la causa , rimessa in decisione, la domanda è inammissibile .

DEMANSSIONAMENTO

Parte ricorrente deduceva che da oltre, 15 anni, esercitare la propria attività di Cuoca presso l'appalto Mensa della Polizia di Stato di Reggio Calabria alle dipendenze delle varie imprese che si sono succedute sullo stesso e da ultimo con la resistente ;

che la sua qualifica di assunzione era di CUOCO IV liv part-time a 15 ore Settimanali , giusta contratto di assunzione del 28.2.2011 con orario dislocato dal lunedì alla domenica con due giorni di riposo su turni 3 ore dalle 11.30 alle 14.30 e 3 ore dalle 17.30 alle 20.30

che però la resistente l'aveva adibita a mansioni promiscue e dequalificanti perché oltre nelle mansioni di cuoca del 4° livello, anche nelle mansioni di distribuzione Banconista del 6° livello Super e/o addirittura nelle mansioni di Pulizia e Lavaggio stoviglie e Pulizia della cucina del 6° - livello ccnl.

Orbene lamentava pertanto l'adibizione a mansioni inferiori e deduce stravolgimento , depauperamento e obsolescenza del patrimonio professionale.

Sul punto richiamava i turni di lavoro dai quali si evince l'adibizione a mansioni diversa da cuoco .

La stessa lettera della società del 21.10.2011 ha ammesso che mancando le figure addette alle pulizia e per mantenere la forza lavoro era stata consensualmente stabilita una regolare turnazione , anche della ricorrente , per coprire in modo parziale le figure mancanti .

Va tuttavia rilevato che la domanda non prospetta alcuna richiesta risarcitoria .

La pretesa è solo di condannare al ripristino delle funzioni e mansioni di cuoco

Va ora osservato come la domanda di merito che abbia di per sé come premessa e nello stesso tempo lo scopo l'accertamento di un **demansionamento** ed il **ripristino di mansioni di cuoco** è in sostanza domanda di mero accertamento di un fatto (l'inadempimento) con richiesta di ordine interdittivo futuro legato al verificarsi di un attività datoriale futura.

La concreta adibizione del lavoratore ad una determinata mansione non può essere oggetto di pronuncia giudiziale perché è il datore a dovere impartire le determinazioni circa la utilizzazione del lavoratore e ove illegittime e pregiudizievoli sono tutelabili in sede giudiziaria di cognizione ordinaria con l'azione di accertamento della violazione e la condanna al risarcimento del danno ove sussistano lesioni risarcibili fermo restando infatti che non ogni inadempimento comporta un risarcimento del danno (Cass Sezioni unite civili (sent n. 6572/06) ha evidenziato come per l'accertamento e per la condanna al risarcimento del danno non possa essere sufficiente l'accertamento del solo comportamento antiggiuridico (nella motivazione si legge < dall'inadempimento datoriale non deriva automaticamente l'esistenza del danno , ossia questo non è, immancabilmente, ravvisabile a causa della potenzialità lesiva dell'atto illegittimo >) .

Qui non è controverso il diritto ad un determinato inquadramento formale ma si chiede in sostanza di accertare un mero fatto (il demansionamento) e pronunciare un ordine giudiziale di adibire per il futuro la ricorrente a funzioni di IV livello ossia un provvedimento con effetti futuri e non per statuire su diritti o risarcimento del danno maturati

La domanda come formulata esula pertanto dal potere di statuizione del giudice del lavoro perché prospetta una pronuncia non su un concreto accertamento di un diritto ma per ottenere un ordine futuro , come tale in questa sede di merito non ammissibile non essendo consentito emettere ordini di fare o non fare al datore con effetti futuri ed ancora da verificarsi

In tema di interesse ad agire la giurisprudenza di legittimità richiamata pure da parte ricorrente ha precisato < In sintesi, come pure è stato da ultimo precisato, "poiché la tutela giurisdizionale e tutela di diritti, il processo, salvi casi eccezionali predeterminati per legge, può essere utilizzato solo come fondamento del diritto fatto valere in giudizio e non di per sè, per gli effetti possibili e futuri" (v. Cass. S.U. 20/12/2006 n. 27187). Orbene correttamente la Corte d'Appello ha in sostanza rilevato che nella fattispecie erano state avanzate richieste

di declaratorie meramente strumentali, senza indicazione di una pretesa specifica che riguardasse un diritto concreto azionato in giudizio dagli attori. Del resto gli attuati ricorrenti in questa sede si limitano ad invocare genericamente un diritto alla conservazione dello "status" di impiegato pubblico, senza in effetti ancorarlo ad alcuna pretesa specifica fondata su un interesse attuale e concreto> così in motivazione Cass 27151 del 2009

Va anche aggiunto che il mero accertamento di un fatto legato da un concreto diritto azionato attuale, e salvo diversa disposizione di legge, non è suscettibile di pronuncia giudiziale (di recente Cass sez lav ordinanza n. 3480 del 2012) perché non meritevole di tutela, perché i fatti possono essere accertati solo come fondamento del diritto e non di per sé per i possibili effetti futuri che da tale accertamento possono scaturire

ORARIO

LA ricorrente lamentava che viene utilizzata in orario non conforme alle indicazioni del contratto. In ricorso non specifica in quale orario ma deduce solo che viene comandata a prestare attività lavorativa in orari completamente diversi e, soprattutto, sempre mutanti. Non specifica però in concreto gli orari.

Orbene va rilevato che l'art 2 dlgs 61 del 2000 prevede : <

2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale e' contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7.

L'art 3 co. 7 prevede <7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale possono, nel rispetto di quanto previsto dai commi 8 e 9, stabilire clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole

elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I predetti contratti collettivi stabiliscono:

1) condizioni e modalita' in relazione alle quali il datore di lavoro puo' modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;

2) condizioni e modalita' in relazioni alle quali il datore di lavoro puo' variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;

3) i limiti massimi di variabilita' in aumento della durata della prestazione lavorativa.>

Va poi evidenziato che < La L. 12 novembre 2011, n. 183 ha disposto (con l'art. 22, comma 4)

che "Dalla data di entrata in vigore della presente legge riacquistano efficacia le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo parziale di cui all'articolo 3, commi 7 e 8, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, nel testo recato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276."

"7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono: 1) condizioni e modalita' in relazione alle quali il datore di lavoro puo' modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa; 2) condizioni e modalita' in relazioni alle quali il datore di lavoro puo' variare in aumento la durata della prestazione lavorativa; 3) i limiti massimi di variabilita' in aumento della durata della prestazione lavorativa.

8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonche' di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonche' il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3."

Orbene anche in relazione a tale parte di domanda però preliminarmente si chiede un ordine rivolto al futuro (condanna alla utilizzazione) per cui è domanda inammissibile

A prescindere dal fatto che la variazione dell'orario era prevista dal contratto individuale e può essere ammessa in base alla contrattazione collettiva, resta impedita dalla circostanza che l'oggetto della domanda è un ordine futuro perché legato ad accadimenti futuri e come tale inammissibile. Spese del giudizio a carico di ricorrente

Non sussistono motivi di responsabilità ex art 96 cpc

Reggio Calabria 21.2.2013

IL GIUDICE

dott. Arturo D'Ingianna



TRIBUNALE DI REGGIO CALABRIA
Depositato in cancelleria
Reggio Calabria li 21/2/13

Il Cancelliere
(Rita Borrello)

