

Il potere di disposizione dell'ITL e i limiti oggettivi allo ius variandi nel part-time

di Angela Pari

Data di pubblicazione: 17-4-2026

La pronuncia in commento riveste un particolare interesse per gli operatori del settore degli appalti di servizi, caratterizzati da un massiccio ricorso al lavoro a tempo parziale. Il TAR Piemonte delinea con chiarezza i confini del potere ispettivo dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) e i presupposti di legittimità per l'esercizio dello ius variandi in presenza di clausole elastiche e flessibili, ribadendo la natura pubblicistica della tutela della regolarità dei rapporti di lavoro.

Guida alla lettura

La controversia sorge a seguito di un'ispezione condotta dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) di Cuneo tra il novembre 2021 e il gennaio 2022 presso la sede della società *N. [omissis]*. La società era subentrata, quale cessionaria, in un ramo d'azienda precedentemente gestito da *A. [omissis]*, ereditando i rapporti di lavoro a tempo parziale dei dipendenti, comprensivi di clausole elastiche e di flessibilità.

L'ITL ha accertato un'anomala gestione dello *ius variandi*: l'azienda non utilizzava le variazioni orarie per far fronte a oggettive necessità tecnico-organizzative proprie, bensì per assecondare richieste personali ed estemporanee degli stessi lavoratori. Tale prassi, pur apparendo formalmente "di favore" per il dipendente, determinava l'assenza di un orario ordinario stabile, trasformando di fatto il *part-time* in una prestazione "a chiamata" priva del preavviso legale di due giorni lavorativi. Conseguentemente, l'Autorità ha adottato un verbale di disposizione ex art. 14, comma 1, del D. Lgs. n. 124/2004, intimando alla società di:

1. indicare rigorosamente le ragioni (tecniche, produttive o sostitutive) legittimanti ogni variazione;
2. garantire il riscontro formale del preavviso di due giorni;
3. adottare una specifica procedura aziendale trasparente da comunicare all'Ispettorato.

Sotto il profilo processuale, il nodo centrale riguarda la **natura del verbale di disposizione**. La ricorrente ne sosteneva l'inammissibilità del gravame in sede amministrativa per presunta natura endoprocedimentale, mentre l'Amministrazione eccepiva il difetto di giurisdizione del giudice adito. Il Collegio è stato, dunque, chiamato a definire se tale atto costituisca un provvedimento autoritativo finale. In applicazione della "teoria dell'accessione", si è dovuto inoltre stabilire se l'oggetto del giudizio fosse il provvedimento di primo grado o la decisione di rigetto del ricorso gerarchico emanata dal Direttore dell'ITL.

Sotto il profilo sostanziale, il dibattito si è concentrato sull'**interpretazione dell'art. 6 del D.**

Lgs. n. 81/2015 e delle norme del CCNL Terziario (artt. 80 e 95). La questione di fondo è se lo *ius variandi* possa essere "ceduto" alla volontà del lavoratore o se debba restare una prerogativa datoriale ancorata a criteri oggettivi. Infine, è stata sollevata la questione della sussidiarietà del potere ispettivo: la società sosteneva che la presenza di rimedi risarcitori civilistici (art. 10, comma 3, D. Lgs. n. 81/2015) precludesse l'esercizio del potere di disposizione dell'ITL.

Il TAR Piemonte ha respinto integralmente il ricorso, **confermando in primis** la propria giurisdizione. Il **verbale di disposizione** è qualificato come provvedimento amministrativo a contenuto ordinatorio, espressione di un potere pubblicistico "immediatamente esecutivo". Esso possiede una lesività autonoma e definitiva, poiché impone un comando giuridico vincolante la cui inottemperanza espone a sanzioni pecuniarie. Il Collegio ha chiarito che l'impugnazione deve vertere sull'atto di primo grado, poiché il rigetto del ricorso gerarchico non è una "conferma" sostitutiva, ma un atto a effetto confermativo che rende solo definitiva la lesione originaria.

Nel merito, il Tribunale ha statuito che lo *ius variandi* è una prerogativa esclusiva del datore di lavoro. La trasformazione di questo potere in una "facoltà del lavoratore" per esigenze personali viola il **principio di determinatezza dell'orario nel part-time**. Senza un orario normale di lavoro che costituisca la regola, e clausole elastiche che operino come eccezione, viene meno il bilanciamento tra efficienza produttiva e tutela della vita privata del dipendente.

Infine, la sentenza ha sancito l'indipendenza tra tutele. Il risarcimento del danno ex art. 10 D. Lgs. n. 81/2015 ha finalità ripristinatoria-compensativa nel rapporto privato. Al contrario, il potere di disposizione ex art. 14 D. Lgs. n. 124/2004 persegue finalità pubblicistiche e punitive, volte a garantire la regolarità generale dei rapporti di lavoro, e non può essere limitato dalla sussistenza di rimedi civilistici. La motivazione dell'ITL è stata, dunque, ritenuta immune da vizi di istruttoria o eccesso di potere, essendo coerente con la necessità di ricondurre la prassi aziendale entro i binari della legalità contrattuale.

N. 684/2026 REG.PROV.COLL.

N. 00617/2022 REG.RIC.

R E P U B L I C A I T A L I A N A

I N N O M E D E L P O P O L O I T A L I A N O

Il Tribunale Amministrativo Regionale per il Piemonte

(Sezione Terza)

ha pronunciato la presente

SENTENZA

sul ricorso numero di registro generale 617 del 2022, proposto da *N. [omissis]*, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dall'Avvocato Monica Dolfi, con domicilio digitale come da PEC da Registri di Giustizia;

contro

Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cuneo, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentato e difeso dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato, domiciliataria *ex lege* a Torino, Via dell'Arsenale n. 21;

per l'annullamento:

- della delibera del direttore dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cuneo n.1/2022, prot. n. 5777 del 17 marzo 2022, comunicata in data 25 marzo 2022, avente a oggetto il rigetto del ricorso proposto dalla ricorrente, *ex art. 14, comma 2, D.Lgs. 124/ 2004*, avverso il verbale di disposizione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cuneo, prot. n. 2647 dell'8 febbraio 2022, notificato il 17 febbraio 2022;
- del verbale di disposizione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cuneo, prot. n. 2647 dell'8 febbraio 2022, notificato il 17 febbraio 2022;

Visti il ricorso e i relativi allegati;

Visto l'atto di costituzione in giudizio di Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cuneo;

Visti tutti gli atti della causa;

Visto l'art. 87, comma 4 *bis*, cod. proc. amm.;

Relatore all'udienza straordinaria di smaltimento dell'arretrato del giorno 20 marzo 2026 il Dott. Christian Corbi e uditi per le parti i difensori come specificato nel verbale;

Ritenuto e considerato in fatto e diritto quanto segue.

FATTO

Con ricorso notificato in data 19 aprile 2022 e depositato in data 19 maggio 2022, *N. [omissis]* ha adito l'intestato Tribunale nei confronti dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cuneo (di seguito anche "ITL") al fine di sentir annullare gli atti meglio descritti in epigrafe.

A sostegno del gravame, la ricorrente ha articolato le doglianze che verranno di seguito esaminate.

In data 19 maggio 2022, l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cuneo si è costituito in giudizio, mediante il deposito di una memoria di stile.

Con ordinanza n. 7 del 10 gennaio 2026, il Tribunale ha ordinato all'Amministrazione, ai sensi degli artt. 46, comma 2, e 65, comma 3, c.p.a., il deposito della documentazione a sostegno dell'atto gravato.

Parte resistente, in data 13.2.2026, ha provveduto in tal senso, depositando la documentazione richiesta.

Con memoria del 17.2.2026, parte ricorrente ha eccepito la tardività del deposito della documentazione offerta in comunicazione da parte resistente, perché asseritamente violativa dell'art. 73 c.p.a.

Con memoria del 17,02,2026, parte resistente, dopo aver contestato la ricostruzione della ricorrente, ha: a) in via pregiudiziale di rito, eccepito il difetto di giurisdizione del giudice adito in luogo del giudice ordinario nonché, in subordine, l'inammissibilità del ricorso per non aver esso a oggetto un provvedimento amministrativo finale, ma endoprocedimentale; b) nel merito, l'infondatezza dello stesso.

All'udienza pubblica fissata, in via straordinaria per lo smaltimento dell'arretrato ex art. 87, comma 4 *bis*, c.p.a., in data 20.03.2026 e celebratasi da remoto, nessuno è comparso la causa è stata trattenuta in decisione.

DIRITTO

1. In via pregiudiziale di rito, deve essere respinta l'eccezione, sollevata da parte ricorrente, circa la tardività del deposito, effettuato in data 17.2.2026, della documentazione offerta in comunicazione da parte resistente, perché asseritamente violativa dell'art. 73 c.p.a.

Al riguardo, osserva il Collegio che la produzione dei documenti *de quibus*, oltre a rappresentare ottemperanza all'ordinanza istruttoria n. 7 del 10 gennaio 2026, risponde agli artt. 46, comma 2, e 65, comma 3, c.p.a. che, come noto, onerano l'Amministrazione di allegare gli atti richiamati dai provvedimenti impugnati, in disparte qualsivoglia decadenza in tal senso.

In ogni caso la parte resistente non ha formulato istanza di rinvio a fini difensivi, ha spiegato compiutamente le proprie difese in relazione alla documentazione acquisita e ne ha anche fornito una lettura a sè sostanzialmente favorevole, sicché non si ravvisano profili di lesione del contraddittorio.

2. Ciò posto, il presente giudizio ha ad oggetto l'impugnazione del verbale di disposizione prot. n. 2647, adottato in data 8 febbraio 2022, ex art. 14, comma 1, D. Lgs. 124/2004, dall'ITL e del successivo provvedimento n. 1/2022, prot. n. 5777 del 17 marzo 2022, adottato ex art. 14, comma 2, D. Lgs. 124/2004 dal Direttore dell'ITL, con cui è stato respinto il gravame proposto dalla ricorrente avverso il predetto verbale di disposizione.

3. Diviene quindi utile indagare, al fine di esaminare l'eccezione sollevata da parte resistente in ordine al presunto difetto di giurisdizione del giudice adito, la natura giuridica del verbale di disposizione prot. n. 2647 dell'8 febbraio 2022, adottato, ex art. 14, comma 1, D. Lgs. 124/2004, dall'ITL.

Siffatta indagine si renderà inoltre utile, in caso di reiezione della richiamata eccezione pregiudiziale di rito, ai fini dell'individuazione del carattere finale, ovvero endoprocedimentale, del provvedimento impugnato, onde confutare l'eventuale esame della diversa eccezione pregiudiziale di rito, avente ad oggetto l'inammissibilità del ricorso perché rivolto avverso un atto dal presunto carattere endoprocedimentale.

Al riguardo, il verbale di disposizione è un provvedimento amministrativo a contenuto ordinatorio, espressione di un potere pubblicistico, che la norma definisce come *"immediatamente esecutivo"*, ovvero efficace e vincolante per il destinatario. Quest'ultimo deve necessariamente conformarsi alle statuizioni contenute nello stesso, al fine di evitare di soggiacere alla sanzione pecuniaria stabilita dall'art. 14, comma 3, D. Lgs. 124/2004 (che verrà irrogata, in caso di inottemperanza, con successivo e diverso provvedimento). Come chiarito dalla Giurisprudenza amministrativa (cfr. C.d.s., n. 2778/2024, T.A.R. Marche, n. 464/2022), *"il verbale di disposizione in esame, infatti, pur contenendo un comando giuridico non accompagnato da alcuna sanzione, assume i connotati della*

definitività e della lesività per la parte che ne è destinataria".

3.1. Alla luce di quanto precede, si ricava, in primo luogo, che la controversia relativa al verbale emesso ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. n. 124/2004 fonda la giurisdizione del giudice amministrativo, in quanto in essa si discute della *"legittimità di un verbale di disposizione, adottato dall'Ispettorato del Lavoro a conclusione del procedimento ispettivo"*, cosicché *"si è al cospetto di un atto che ha inciso autoritativamente sulla posizione giuridica del datore di lavoro, creando il presupposto per il futuro recupero delle somme in questione"* (TAR Lombardia, n. 2046/2023).

In altre parole, il giudizio di tal fatta è volto a contestare l'illegittimo esercizio del potere dispositivo di cui all'art. 14, comma 1, D. Lgs. n. 124/2004 e non il "se" e il "quanto" della sanzione pecuniaria non ancora irrogata, cosicché esso rientra nella giurisdizione del giudice amministrativo (TAR Sardegna-Cagliari, n. 427/2022, TAR Marche, n. 464/2022).

Il Collegio, pertanto, respinge l'eccezione, sollevata dalla resistente, circa il difetto di giurisdizione del giudice adito.

3.2. In secondo luogo, le considerazioni che precedono, e in particolare il carattere immediatamente vincolante del provvedimento gravato, ne escludono il carattere endoprocedimentale, con conseguente reiezione dell'eccezione di parte resistente, relativa all'inammissibilità del ricorso.

4. Respinte le eccezioni di rito appena esaminate ed entrando nel merito della controversia, si rende necessario procedere, ora, alla perimetrazione dell'oggetto del presente giudizio, al fine

di stabilire se, in questa sede, debba essere scrutinata la legittimità del predetto provvedimento di disposizione, la legittimità della delibera del direttore del ITL, ovvero la legittimità di entrambi.

Al riguardo, la giurisprudenza amministrativa (C.d.s., 2778/2024), condivisa dal Collegio, ha chiarito che il D. Lgs. n. 124/2004 ha introdotto istituti giustiziali e deflattivi del contenzioso, che mirano alla preventiva definizione amministrativa della controversia. In particolare e ai fini che qui interessano, l'art. 14, comma 2, D. Lgs. n. 124/2004 ha introdotto la possibilità di impugnare il provvedimento di primo grado, adottato ai sensi del precedente comma 1, dinanzi al direttore dell'Ispettorato Territoriale (con formazione del silenzio-rigetto in caso di omessa decisione con provvedimento espresso, entro il termine di quindici giorni dalla proposizione del gravame). In altri termini, il sistema così delineato si basa sulla possibilità per il destinatario del verbale di disposizione di promuovere, avverso lo stesso, il ricorso gerarchico.

Se è così, l'oggetto del successivo sindacato giurisdizionale non verte, allora, sul provvedimento amministrativo di secondo grado, ovvero sul silenzio rigetto, conclusivi del ricorso gerarchico, bensì sul "provvedimento di disposizione" di primo grado (C.d.s., n. 8122/2020).

Del resto, la decisione di rigetto del ricorso gerarchico non costituisce un atto amministrativo di "conferma" (e quindi sostitutivo) del provvedimento confermato, ma un atto "a effetto confermativo" dell'originario provvedimento, impugnato con il ricorso gerarchico. Pertanto, l'atto di secondo grado non è, dunque, una rinnovazione del provvedimento di primo grado, ma un accertamento della sua validità.

Sul punto, la giurisprudenza amministrativa (TAR Lazio, n. 16129/2025), seppure in riferimento al generale rapporto tra ricorso gerarchico e successivo sindacato giudiziale, e in perfetta adesione alla teoria dell'accessione, così statuisce: *"oggetto del ricorso dinanzi al giudice amministrativo è il provvedimento originario, già impugnato in sede amministrativa, non sussistendo l'onere dell'impugnazione in via giurisdizionale della decisione di rigetto del ricorso gerarchico, in quanto non possiede una autonoma lesività, ma rende solo definitiva la lesione originaria, non modificando l'oggetto del giudizio e pertanto consente all'interessato di impugnare dinanzi al Giudice amministrativo il solo provvedimento iniziale entro il termine decadenziale di impugnazione di sessanta giorni dalla conoscenza del rigetto del ricorso gerarchico"*.

5. Ciò posto e chiarito che il presente giudizio si precisa unicamente nello scrutinio di legittimità del verbale di disposizione prot. n. 2647 dell'8 febbraio 2022, adottato, ex art. 14, comma 1, D. Lgs. 124/2004, dall'ITL, quale atto espressione dell'esercizio del pubblico potere (cui fa da contraltare la posizione giuridica di interesse legittimo del datore di lavoro), occorre ora riassumere le vicende fattuali che in questa sede ci occupano e indagare quale sia il contenuto del provvedimento impugnato.

In data 21,7,2020, la ricorrente, in qualità di cessionaria, è subentrata – in forza di contratto di cessione del ramo d'azienda ex art. 2112 c.c. stipulato con A. [omissis] – nei rapporti di lavoro a tempo parziale, muniti delle clausole elastiche e di flessibilità, già in essere con i lavoratori

dipendenti della società cedente.

A seguito di attività ispettiva, effettuata a partire dall'11 novembre 2021 e sino al mese di gennaio 2022, presso la sede di Cuneo di N. [omissis], l'ITL ha redatto l'impugnato verbale di disposizione, intimando al datore di lavoro l'adozione di un sistema di determinazione dell'orario di lavoro a tempo parziale, dei dipendenti presso l'unità di Cuneo, conforme alla normativa vigente e che quindi: i) indichi rigorosamente le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che legittimano l'esercizio dello *ius variandi*; ii) preveda il riscontro formale del rispetto del termine di due giorni di preavviso, circa la variazione dell'orario di lavoro, concesso dal datore di lavoro al lavoratore; iii) si sviluppi tramite una precisa procedura aziendale da rendere nota ai lavoratori e da

comunicarsi all'ITL.

E ciò in quanto l'ITL, all'esito dell'ispezione, ha accertato l'illegittimità, da parte del datore di lavoro, delle modalità applicative dello *ius variandi* per la determinazione dell'orario di lavoro dei dipendenti a tempo parziale, in spregio ai dettami di cui all'art. 6, commi 5 e 6, D. Lgs. 81/2015 e della contrattazione collettiva nazionale di riferimento, sub specie di: a) utilizzo dello *ius variandi* sulla scorta delle esigenze e delle richieste personali, ed estemporanee, dei singoli lavoratori, e non invece sulla base di ragioni di carattere tecnico-organizzativo previste dalla legge ed enucleate, di volta in volta, dal datore di lavoro; b) omessa previsione di un orario di lavoro ordinario, da variare, semmai, sulla base delle contingenti ragioni tecnico-organizzative imposte dal datore di lavoro; c) omesso rispetto del termine di preavviso di due giorni lavorativi antecedenti alla comunicazione della suddetta variazione.

6. Fermo quanto precede e prima di procedere all'esame delle singole doglianze articolate nel ricorso introduttivo del giudizio, deve però essere respinta l'eccezione di parte ricorrente per la quale, non avendo l'ITL specificamente contestato i fatti dalla prima allegati, allora essi dovrebbero considerarsi "fatti ammessi" e, come tali, sottratti al *thema probandum*.

Sul punto ci si limita, di contro, a osservare che, nella memoria di replica ex art. 73 c.p.a., depositata in data 17.2.2026, parte resistente ha preso posizione sul merito della presente vicenda, contestando espressamente, sia in termini fattuali, sia giuridici, le allegazioni di parte ricorrente.

Deve quindi essere esclusa l'applicazione del meccanismo di cui all'art. 64, comma 2, c.p.a.

7. Nel merito, il Collegio intende scrutinare prioritariamente il secondo motivo di ricorso, avendo esso ad oggetto la contestazione della normativa primaria applicabile al caso di specie.

Più nel dettaglio, la ricorrente si duole della violazione e falsa applicazione dell'art. 6 D. Lgs. 81/2015, nonché degli artt. 80 e 95 CCNL "Aziende del Terziario Distribuzione e Servizi" che, con riferimento alle condizioni legittimanti l'esercizio dello *ius variandi* e alla sussistenza dell'obbligo del preavviso di giorni due, opererebbe solamente in caso di assenza di contrattazione collettiva nazionale. E poiché, nel caso di specie, tale ultima contrattazione

sussisterebbe, il datore di lavoro, da un lato, non sarebbe tenuto a preventivare le ragioni tecnico-organizzative afferenti all'esercizio dello *ius variandi* (purchè esse ricorrano in concreto) e, dall'altro, le "diverse intese" intercorse tra le parti lo esonererebbero dall'obbligo del preavviso circa l'esercizio di tale potere.

Il motivo è infondato.

I contratti di lavoro a tempo parziale possono, ai sensi dell'art. 6, commi 4 e 6, D. L.gs. 81 del 2015, essere connotati dalla previsione di clausole flessibili ed elastiche che accordano al datore di lavoro, al ricorrere di determinate condizioni ed entro certi limiti, il potere di modulare l'orario di lavoro.

In altre parole, lo *ius variandi*, lungi dal costituire una facoltà del lavoratore tesa a soddisfare esigenze individuali di carattere personale, è espressione di una prerogativa esclusiva del datore di lavoro che, al fine di meglio assolvere alle esigenze di tipo tecnico-organizzative, modula l'orario di lavoro, nei limiti di legge e dei CCNLL, concedendo al destinatario il preavviso di due giorni lavorativi.

Ciò posto, l'art. 6, D. Lgs. 81/2015 contiene due tipi di previsioni: a) i commi 4 e 5, che trovano applicazione ogni qual volta lo *ius variandi* venga disciplinato dal CCNL applicabile ai lavoratori interessati; b) il comma 6 che, al contrario, può essere invocato solo qualora "il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche".

Nel caso di specie, opera l'art. 6, comma 4, D. Lgs. 81/2015, in quanto i rapporti di lavoro per cui è causa sono disciplinati dal CCNL "Aziende del Terziario Distribuzione e Servizi", e in particolare dagli artt. 80 e 95 che, con riferimento alle clausole elastiche, così recitano: "*nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa [...] il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi*".

In altre parole, la norma primaria in esame - tenendo fermo il preavviso di giorni due, che può sì essere derogato su accordo delle parti, ma tale evenienza non ricorre ai fini che qui interessano - rimanda, quanto alla disciplina delle predette clausole, alla contrattazione collettiva.

A tal riguardo, l'art. 95 del CCNL così dispone: "*nell'accordo [n.d.a.: ossia nel contratto individuale di lavoro concluso tra il datore di lavoro e il singolo lavoratore] devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche*".

Pertanto, non v'è dubbio che lo *ius variandi* afferente ai rapporti di lavoro per cui è causa debba risentire delle menzionate ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, oltre che del richiamato obbligo di preavviso (in quanto non derogato da diverse intese intercorse tra le parti).

Tuttavia, ove i singoli contratti di lavoro, come occorso nel caso di specie, si limitino a indicare in modo generico siffatte ragioni tecnico-organizzative, tale onere dovrà essere recuperato in sede di esercizio effettivo dello *ius variandi*, d'intesa preventiva tra il datore di lavoro e il lavoratore; in caso di disaccordo, è possibile rimettere la questione al giudice.

Sul punto, la S.C. di Cassazione, Sez. lav., ord. n. 11333/2024, nel ribadire quanto già affermato dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 210/1992, ha infatti stabilito che: “*non vi è quindi alcuna ragione, né alcuna possibilità di attribuire alla normativa una interpretazione tale da consentire la pattuizione di contratti di lavoro a tempo parziale nei quali la collocazione temporale della prestazione lavorativa nell’ambito della giornata, della settimana, del mese e dell’anno non sia determinata o non sia resa determinabile in base a criteri oggettivi ma sia invece rimessa allo ius variandi del datore di lavoro*”. Del resto, ove nel “*contratto part time manchi la precisa indicazione della collocazione dei turni di lavoro deve provvedere il giudice [...]*”, senza che ciò integri lesione dell’autonomia negoziale.

Di qui la necessità, sancita nel provvedimento gravato, di prevedere una precisa procedura aziendale da rendere nota ai lavoratori e da comunicarsi all’ITL.

8. Con il primo motivo di ricorso, parte ricorrente ha eccepito l’illegittimità del provvedimento impugnato per eccesso di potere, conseguente alla carenza di istruttoria, al travisamento dei fatti e alla violazione dell’art. 3 L. 241/1990. Più nel dettaglio, l’Amministrazione, nell’evidenziare che l’esercizio dello *ius variandi* avrebbe determinato il sacrificio delle esigenze personali dei lavoratori, non avrebbe tenuto, nella debita considerazione, la circostanza per la quale la contestata variazione dell’orario di lavoro sarebbe dipesa dalle numerose richieste dei lavoratori stessi, giusta documentazione versata in atti dalla ricorrente (cfr. doc. 6C).

Il motivo è infondato.

L’impianto normativo sopradescritto, certamente applicabile al caso di specie, impone che lo *ius variandi* debba essere esercitato dal datore di lavoro sulla base di specifiche ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, da esso individuate con certezza e specificità, in seno ai contratti individuali di lavoro, ovvero in sede di esercizio effettivo dello *ius variandi*; fermo l’obbligo di preavviso di due giorni, che lo stesso deve concedere in favore del lavoratore.

Consegue che il *modus procedendi* posto in essere dal datore di lavoro, così come accertato in sede ispettiva, risulta illegittimo e meritevole di censura.

Lo *ius variandi* per cui è causa risulta infatti esercitato dal datore di lavoro su impulso e richiesta dei singoli dipendenti per esigenze individuali, strettamente personali, secondo un meccanismo di applicazione dell’istituto *de quo*, anche estemporaneo (e quindi in violazione del predetto preavviso di legge), inverso a quello previsto dalla normativa vigente (che, invece, postula la sussistenza di un

potere datoriale, da ricondurre a esigenze produttive od organizzative).

Del resto, dalla disamina della documentazione versata in atti dalla ricorrente (con part. rif. al doc. 6C), si evince la costante e plurima richiesta, proveniente dai singoli lavoratori, di modifica, anche estemporanea, dell'orario di lavoro.

A ciò consegue che l'omessa predisposizione di un orario lavorativo ordinario e tendenzialmente stabile - cui applicarsi, in chiave di eccezionalità e nei limiti di legge, le deroghe conseguenti all'inserimento delle clausole flessibili ed elastiche nei contratti di lavoro a tempo parziale - finisce per frustrare l'esigenza di bilanciamento delle ragioni oggettive del datore di lavoro con quelle soggettive dei lavoratori e per vanificare nel suo insieme una disciplina di tutela dei lavoratori in linea di principio non disponibile in termini sistematici.

Sul punto, il verbale ispettivo di primo grado impugnato coglie nel segno, allorché afferma che: *“la soluzione non può tuttavia essere l'utilizzo sistematico dello ius variandi relativo alla fruizione delle clausole flessibili ed elastiche, perchè tale diritto è soggetto a una serie di limitazioni normative e di contrattuali”*; oppure: *“[...] le fasce orarie [...] devono assurgere a orario normale di lavoro, rivestendo invero l'utilizzo delle clausole flessibili ed elastiche un'eccezione all'orario normale di lavoro [...]”*.

Pertanto, l'Amministrazione intimata non è incorsa in alcun difetto di istruttoria e la motivazione espressa nel provvedimento impugnato è coerente con le premesse fattuali sopraevidenziate.

9. Con il terzo motivo di ricorso, la ricorrente ha dedotto la falsa applicazione dell'art. 14 D. Lgs. 124/ 2004, in quanto l'ITL potrebbe esercitare il proprio potere di disposizione soltanto ove l'ordinamento non stabilisca ulteriori, o alternativi, rimedi di tipo penale o amministrativo. Poiché, nel caso di specie, il datore di lavoro che violi l'esercizio dello *ius variandi* e imponga prestazioni lavorative in violazione delle clausole elastiche è esposto al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 10, comma 3, D. Lgs. 81/2015, allora all'ITL sarebbe stato precluso l'esercizio del potere di disposizione per cui è causa.

Il motivo è infondato.

In primo luogo, il risarcimento del danno di cui all'art. 10, comma 3, D. Lgs. 81/2015, avendo natura civilistica, esula dal portato di cui all'art. 14 D. Lgs. 124/2004, che invece fa riferimento a sanzioni penali o amministrative.

In secondo luogo, il predetto rimedio del risarcimento del danno conseguente alla violazione dello *ius variandi*, lungi dall'aver valenza sanzionatoria, mira al reintegro della sfera giuridica (patrimoniale e non) del lavoratore che dall'esercizio di tale potere datoriale sia stato in concreto danneggiato. Cosicché, la finalità ripristinatoria-compensativa del risarcimento del danno nulla ha a che vedere con quella punitiva propria delle sanzioni di tipo penale o amministrativo, menzionate nella richiamata disposizione di legge.

10. Alla luce di quanto precede, s'impone il rigetto del ricorso.

11. Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale Amministrativo Regionale per il Piemonte (Sezione Terza), definitivamente pronunciando sul ricorso, come in epigrafe proposto, lo respinge.

Condanna parte ricorrente alla rifusione delle spese di lite, in favore di parte resistente, che liquida nella complessiva e unica somma di € 4.000,00, oltre accessori di legge.

Ordina che la presente sentenza sia eseguita dall'autorità amministrativa.

Così deciso in Torino nella camera di consiglio del giorno 20 marzo 2026 con l'intervento dei magistrati:

Paola Malanetto, Presidente FF

Caterina Lauro, Referendario

Christian Corbi, Referendario, Estensore.