

## ***Lavoratori a tempo parziale e a tempo pieno e uguali diritti***

La **Corte di Cassazione** , con la **sentenza n. 6087 del 09 marzo 2017**, ha chiarito , in tema di lavoro a tempo parziale, che il rispetto del principio di non discriminazione, di cui all'art. 4 d.lgs. n. 61/2000, attuativo della direttiva 97/81/Ce relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale, comporta che il lavoratore in regime di part-time non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno inquadrato nello stesso livello.

.....

La pronuncia in commento ricorda che l'azienda non può negare ai lavoratori assunti a tempo parziale i medesimi diritti dei lavoratori assunti nella stessa mansione a tempo pieno, in quanto il noto divieto di discriminazione sul posto di lavoro prevede che le due figure si vedano riconosciuti gli stessi riconoscimenti anche di natura retributiva.

### ***Il fatto***

La controversia nasce dalla sentenza con cui la corte d'appello confermava la decisione del giudice di primo grado che aveva accolto la domanda avanzata da una lavoratrice (della società Autostrade per l'Italia) in virtù di contratto a tempo indeterminato a prestazione part-time a 80 ore mensili, articolate su turni giornalieri di 8 ore ciascuno per un minimo di 10 giorni al mese e 120 giorni l'anno , con la quale la dipendente, esponendo che al personale part-time era corrisposta una retribuzione oraria inferiore a quella dovuta al personale dipendente a tempo pieno, aveva chiesto la condanna della società al pagamento delle differenze maturate con le maggiorazioni per il lavoro notturno.

A fondamento della decisione la corte territoriale rilevava che il rispetto del principio di non discriminazione di cui al D.lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 art. 4, *per effetto del quale il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile (inquadrato cioè nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi)*, esclude che per la suddetta comparazione possano valere criteri alternativi di comparazione, diversi da quello contemplato dalla norma con esclusivo riferimento all'inquadramento del lavoratore.

Riteneva, inoltre, che non fosse fondato il rilievo della società, secondo il quale i lavoratori a tempo pieno alle sue dipendenze non potevano essere presi come termine di paragone nell'applicazione del concetto di "lavoratore a tempo pieno comparabile" in ragione del fatto che essi svolgevano turni continui e avvicendati, poiché la norma, nel prevedere espressamente che per lavoratori a tempo pieno comparabili dovessero intendersi quelli inquadrati nello stesso livello secondo i criteri di classificazione dei contratti collettivi, esclude che ci si possa riferire a circostanze di fatto diverse, quali quelle inerenti alle caratteristiche della continuità e dell'avvicendamento dei turni.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che per verificare il rispetto dell'art. 4 del d.lgs. 61/2000 (art. 360 n. 3 c.p.c.) non era corretto limitarsi a comparare il lavoratore part-time con il lavoratore full-time inquadrato nello stesso livello del medesimo contratto collettivo, ma, in ragione dell'espresso richiamo all'art. 1 comma 3 dello stesso d.lgs., dovevano essere prese in considerazione anche le altre caratteristiche (tra cui le modalità temporali) della prestazione del lavoratore part-time, tenendo conto di queste deve essere individuato il lavoratore full-time compatibile.

Rilevava quindi che, avendo la Corte d'appello comparato il trattamento della ricorrente con quello del lavoratore full-time che operava in turni continui e avvicendati, aveva ommesso di valutare e considerare le sostanziali differenze tra le due tipologie di contratto. Osservava infatti che il trattamento di miglior favore era stato riconosciuto a tale peculiare figura in ragione della maggiore gravosità dei turni, che venivano realizzati per tutto l'anno durante l'intero arco della settimana, senza alcun distinguo per la domenica e per i turni notturni.

### ***La decisione***

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, gli ermellini spiegavano innanzitutto che la decisione della corte territoriale rispecchiava l'orientamento costantemente espresso in materia dalla giurisprudenza di legittimità, in forza del quale "In tema di lavoro a tempo parziale, il rispetto del principio di non discriminazione, di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 61 del 2000, attuativo della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale, comporta che "il lavoratore in regime di part-time non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, che va individuato esclusivamente in quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3" dello stesso decreto (contratti collettivi

nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, contratti collettivi territoriali stipulati dai medesimi sindacati e contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali, di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni)". Ne conseguiva che, ai fini della suddetta comparazione, non erano ammissibili criteri alternativi, quale quello del sistema della turnazione continua ed avvicendata seguita dai lavoratori a tempo pieno".

Continuava poi la Corte Suprema, anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza sul punto, spiegando che per quanto specificamente atteneva poi alla comparazione con il lavoratori turnisti a tempo pieno in relazione alle maggiorazioni per lavoro notturno, era già stato chiarito, altresì, in particolare che "L'art. 11, comma 10, del c.c.n.l. per i dipendenti da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori del 16 febbraio 2000, che prevede la maggiorazione retributiva per il lavoro notturno, si applica anche ai lavoratori in regime part-time che abbiano lo stesso livello di inquadramento, e svolgano le stesse modalità di prestazione lavorativa del personale turnista a tempo pieno, in quanto la maggiore retribuzione per i lavoratori impiegati in turni continui e avvicendati non può essere esclusa in caso di diversità di sequenza oraria, che, tuttavia, contempra il lavoro notturno con caratteristiche di costanza, dovendosi ritenere che una diversa interpretazione contrasti con il principio di non discriminazione di cui all'art. 4 del d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61".

Per tutto quanto considerato, il ricorso veniva rigettato.

### ***In definitiva***

Con la pronuncia in commento, la Corte di Cassazione ribadisce un concetto chiaro nel tempo che si riferisce al divieto di discriminazione sul trattamento retributivo fra lavoratori a tempo parziale e a tempo pieno, nello specifico facendo riferimento alla maggiorazione per lavoro notturno, la quale non può essere negata ai lavoratori part-time, perché essi svolgono servizio solo per mezza giornata

Con l'occasione, riteniamo utile proporVi un breve riassunto di ciò che prevede la normativa sul lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore part-time ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno in particolare per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;

- la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro;
- l'accesso ai servizi sociali aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro;
- i diritti sindacali.

L'unica differenza che si riscontra nel trattamento tra lavoratori a tempo parziale e a tempo pieno è unicamente legata all'entità della retribuzione data la ridotta quantità di ore lavorate da parte dei primi

Ricordiamo che l'Italia, in attuazione della direttiva comunitaria n. 97/81/Ce relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale, l'Italia ha emanato una propria normativa, in particolare il d.lgs. n. 61/2000, che sancisce il divieto di discriminazione nei confronti dei lavoratori a part-time, di cui riportiamo il testo di uno degli articoli più significativi, l'art. 4 :

“Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi per il solo motivo di lavorare a tempo parziale”.

Quindi, sinteticamente, il lavoratore part-time non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile (quello cioè inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi).