

Part-time e maggiorazione per lavoro notturno

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 20843 del 15 Ottobre 2015, ha affermato che il lavoratore a tempo parziale che svolge attività di lavoro notturno ovvero lavoro notturno festivo ha diritto ad una maggiorazione della retribuzione, per le ore svolte con tale modalità, pari a quella percepita, per le medesime attività, dal lavoratore a tempo pieno comparabile.

.....

Con la sentenza in commento i giudici della Suprema Corte hanno asserito come vada applicato il principio di non discriminazione, previsto dall' articolo 4 del DLgs 61/2000, anche a quei lavoratori a tempo parziale i quali non devono ricevere un trattamento meno favorevole rispetto a quelli a tempo pieno comparabili e quindi, a parità di livello, il lavoratore a tempo parziale ha diritto a ricevere la stessa maggiorazione corrisposta al lavoratore a tempo pieno.

Il fatto

La controversia trova la sua origine nella sentenza del tribunale di primo grado con la quale una società veniva condannata a pagare ad una dipendente assunta in regime di part-time, le differenze retributive maturate per le maggiorazioni da lavoro notturno e lavoro notturno festivo, rispetto al miglior trattamento riservato ai colleghi impiegati a tempo pieno.

La datrice di lavoro proponeva in seguito ricorso in appello, ma leggeva anche in tale grado una sentenza di conferma di quanto statuito dal primo giudice.

La corte territoriale, motivando la pronuncia, osservava infatti che il principio di non discriminazione del lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 4 del DLgs n. 61 del 2000, imponeva che il trattamento retributivo fosse riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, avendosi riguardo a figure analoghe che nella fattispecie l'appellata aveva provveduto ad indicare, con la conseguenza che dovevano essere applicate alla medesima le maggiorazioni in forma integrale previste per il lavoro notturno e notturno festivo.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, contestando l'affermazione della Corte territoriale secondo la quale pur a fronte dell'esistenza, per i lavoratori in regime di "part-time", di un sistema di turnazione diversa da quella prevista

dall'art. 9, comma 3, del contratto collettivo di riferimento (turni continui ed avvicendati), sussisteva egualmente il diritto dei medesimi alle maggiorazioni per lavoro notturno e notturno festivo.

Al riguardo la ricorrente sosteneva infatti che, con riferimento al rapporto lavoro/riposo, nella fattispecie dei lavoratori a tempo parziale verticale sussisteva una situazione diametralmente opposta a quella di coloro che operavano in turni continui ed avvicendati, i quali erano più gravosi sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo. In definitiva, solo coloro che operavano in base alla turnazione di cui all'art. 9, comma 3, del CCNL (nella fattispecie per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori), oppure in base a quella alternativa espressamente prevista dalle lettere aggiuntive allo stesso contratto collettivo, potevano godere delle maggiorazioni di cui trattasi.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

I Giudici definivano in motivazione che la Corte territoriale aveva tenuto correttamente conto della previsione contrattuale disciplinante la possibilità, per il personale a tempo parziale, di essere escluso dallo schema di turni continuativi e avvicendati e da ciò ne discendeva che dette forme di turnazione potevano ricomprendere anche i lavoratori part-time, ancorché impiegati secondo sequenze diverse da quella canonica del 4+2 (che, peraltro, come ricordato dalla corte del merito, anche per i lavoratori a tempo pieno, almeno a livello aziendale, non era quella esclusiva). Al contempo, aggiungeva la Suprema Corte, doveva considerarsi che per "turni continui e avvicendati", secondo il significato proprio della parole usate, dovevano intendersi quei turni che, pur intervallati da giorni di mancata prestazione, tendevano a ripetersi con la stessa modalità (il che, pacificamente, si verificava nel caso di specie, attraverso uno schema di turnazione che, esauritosi, veniva ripetuto con la medesima sequenza). Con la conseguenza che la previsione contrattuale delle maggiorazioni non poteva ritenersi circoscritta al solo personale turnista a tempo pieno, ma si estendeva, ricorrendone le condizioni fattuali, anche al personale a tempo parziale.

Né tale conclusione poteva, nelle parole della Corte di legittimità, anche con riferimento alla propria precedente giurisprudenza, ritenersi contraria alla ratio della normativa, posto che la previsione di una maggiorazione per il lavoro notturno in favore dei lavoratori impiegati in turni continui ed avvicendati, per essere il lavoro notturno una costante della turnazione stessa, non poteva ritenersi esclusa in presenza di una diversità di sequenze

(quali previste per i lavoratori a tempo parziale), che tuttavia, nel loro svolgimento, contemplavano il lavoro notturno con caratteristiche di costanza.

Per contro, concludeva la Corte, una diversa e contraria interpretazione della normativa contrattuale "si porrebbe in contrasto con la previsione del DLgs. n. 61 del 2000, art. 4, determinando per il lavoratore turnista a tempo parziale un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile".

Infatti, ricordavano i Giudici, "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 consegue che, ai fini della suddetta comparazione, non sono ammissibili criteri alternativi, quale quello del sistema della turnazione continua ed avvicinata seguita dai lavoratori a tempo pieno".

Da tutto quanto sopra sostenuto, il ricorso veniva rigettato.

In definitiva

La soluzione della disputa sopra delineata tra un'azienda e una lavoratrice, consente di riaffermare a chiare lettere il principio di non discriminazione affermato dalla Direttiva 97/81/CE e ripreso dall'articolo 4 del DLgs n. 61/2000, per il quale il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, cioè quello inquadrato allo stesso livello e a nulla valgono le considerazioni circa turnazioni diverse o maggiori riposi. Se l'attività viene svolta in orario notturno, il lavoratore a tempo parziale ha diritto a ricevere la stessa maggiorazione corrisposta al lavoratore a tempo pieno