

Retribuzione del part-time e comparazione al full-time

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 18709 del 23 Settembre 2016, è intervenuta in merito al principio di non discriminazione da applicare al lavoratore part-time rispetto ai trattamenti e tutele riservate ai dipendenti a tempo pieno. In particolare in forza di quanto previsto dall'articolo 4 del DLgs n. 61/2000 la Suprema Corte ha ricordato che: "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".

.....

La Corte Suprema, con la sentenza oggi in commento, ha svolto una disamina delle norme che regolano la materia, pervenendo alla conclusione che non vi possono essere criteri alternativi per il calcolo della retribuzione del lavoratore part-time a quello della suddetta comparazione, definendo quindi, in altre parole, che è discriminatorio il trattamento economico di un lavoratore part-time che sia calcolato in maniera diversa dalla comparazione con un lavoratore full-time di pari livello.

Il fatto

Un lavoratore aveva chiamato in giudizio la società datrice di lavoro, chiedendo le differenze retributive scaturenti dalla sua adibizione a turni continuativi ed avvicendati, sostenendo un trattamento differenziato e deteriore per il solo fatto di aver svolto lavoro a tempo parziale.

Il tribunale di prime cure, in funzione di giudice del lavoro, respingeva il ricorso. La Corte d'Appello, adita per il secondo grado di giudizio dal lavoratore, ribaltava la decisione appellata, ritenendo che l'interpretazione della disciplina relativa al part-time fornita dal primo giudicante non poteva condividersi e, richiamando la propria giurisprudenza sul punto, riproponeva il principio secondo cui, 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 il 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 avvicendata osservata dai lavoratori a tempo pieno.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, affidando l'impugnazione ad un solo motivo di censura e cioè violazione ed errata applicazione dell'art. 4 DLgs n. 61/2000 citato in sentenza.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni, i Giudici di legittimità sostenevano la propria decisione alla stregua della ormai consolidata giurisprudenza della stessa Corte, in ordine alla normativa, che infondatamente parte ricorrente assumeva violata ovvero erroneamente applicata.

A tale proposito ricordavano che la materia in esame è disciplinata dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, che è attuativo della direttiva 97/81/CE, relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dai CEEP e dal CES che tra le proprie finalità prevede, alla lettera a), quella di assicurare la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale.

La clausola 3 di tale accordo, riguardante le definizioni, stabilisce che si intende per:

- 1) "lavoratore a tempo parziale", Il lavoratore il cui orario di lavoro normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo di impiego che può andare fino ad un anno, è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile;
- 2) "lavoratore a tempo pieno comparabile", il lavoratore a tempo pieno dello stesso stabilimento, che ha lo stesso tipo di contratto o di rapporto di lavoro e un lavoro/occupazione identico o simile, tenendo conto di altre considerazioni che possono includere l'anzianità e le qualifiche/competenze.

Nella stessa clausola è stabilito che, qualora non esista nessun lavoratore a tempo pieno comparabile nello stesso stabilimento, il paragone si effettui con riferimento al contratto collettivo applicabile o, in assenza di contratto collettivo applicabile, conformemente alla legge, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali.

Inoltre, ai primi tre punti della clausola 4 sul principio di non-discriminazione è previsto che per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive, che dove opportuno, si applica il principio "pro rata temporis" e che le modalità di applicazione della presente clausola sono definite dagli Stati membri e/o dalle parti sociali, tenuto conto della legislazione Europea e delle leggi, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali. Nel dare attuazione a tale direttiva il legislatore nazionale ha introdotto, con il d.lgs. n. 61 del 2000, art. 4, il principio di non discriminazione, stabilendo quanto segue:

1. 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 di cui all'art. 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.
2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:
 - a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile 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, ivi compresi quelli di cui al titolo 3^a della L. 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;
 - b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'art. 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

Orbene, proseguiva la Cassazione, alla luce di tali disposizioni normative deve trarsi la conclusione che il rispetto del principio di non discriminazione, di cui al d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, art. 4, attuativo della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo - quadro sul lavoro a tempo parziale, per effetto del quale il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale, secondo tale disposizione, quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, del citato 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 alla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 19 e successive modificazioni), esclude che la suddetta comparazione possa eseguirsi in base a criteri diversi da quello contemplato dalla norma con esclusivo riferimento all'inquadramento previsto dalle fonti collettive, per cui non possono valere criteri alternativi di comparazione, quale quello del sistema della turnazione continua ed avvicendata seguita dai lavoratori a tempo pieno.

Concludevano pertanto i Giudici che, da tutto quanto sopra espresso, ne conseguiva che il richiamo operato dalla ricorrente a quest'ultimo sistema di turnazione a sostegno delle proprie censure era infondato.

Eguale privo di pregio era il tentativo della ricorrente società diretto a sostenere che la figura dei lavoratori a tempo pieno alle sue dipendenze non poteva essere presa come punto di riferimento nell'applicazione del concetto di "lavoratore a tempo pieno comparabile", svolgendo i medesimi dei turni continui ed avvicendati, in quanto, come evidenziato sopra, la norma in questione, nel prevedere espressamente che per "lavoratore a tempo pieno comparabile" deve intendersi quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, esclude che ci si possa riferire a circostanze di fatto diverse, quali quelle inerenti le caratteristiche della continuità e dell'avvicendamento dei turni in cui sono impegnati i lavoratori a tempo pieno. Ne conseguiva, altresì, l'infondatezza dei rilievi che poggiano sulla assunta validità del metodo di calcolo adoperato, vale a dire quello che contempla l'applicazione dello stesso divisore in misura diversa tra lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale, ove la diversità deriva dal fatto che solo per questi ultimi il divisore 170 è

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961) - Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

commisurato a tutte le voci stipendiali, posto che un tale metodo non contribuisce di certo al pieno rispetto del principio della non discriminazione ex art 4 del citato d.lgs. n. 61/2000, la cui priorità è, invece, assicurata sia dalla normativa europea che da quella nazionale.

Non va, infatti, sottaciuto, per la Corte, che il citato art. 4, comma 2, prevede alla lettera b) che il riproporzionamento debba avvenire in particolare per l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, con ciò lasciando intendere che il metodo del riproporzionamento deve essere esaustivo.

Una tale soluzione è confortata anche dalla considerazione per la quale il citato comma, dell'art. 4 prevede che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare quelli a carattere variabile (cioè proprio quelli per i quali è esclusivamente applicato il divisore 170 in favore dei soli lavoratori a tempo pieno), sia effettuata in misura più che proporzionale. Tale principio si salda con quello contenuto nel citato art. 4, comma 1, per il quale il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale, come già visto, quello inquadrato nello stesso livello di fonte collettiva.

Da tutto quanto sopra, ne conseguiva il rigetto del ricorso.

In definitiva

Pronuncia in pieno accordo a quanto stabilito dalla legislazione europea sul lavoro a tempo parziale e quanto definito anche recentemente dalla giurisprudenza sia di merito che di legittimità, che ci offre comunque un utile promemoria, nelle motivazioni e conclusioni della Corte, della normativa vigente in materia.