

Verso l'abbandono delle pratiche discriminatorie nel part time

1. La disciplina normativa

La regolamentazione normativa dell'istituto in commento, resasi necessaria per evitare qualsivoglia forma di abuso da parte del datore di lavoro nella gestione dei diversi rapporti, è giunta per la prima volta all'interno del nostro ordinamento con l'emanazione della **L. 19 dicembre 1984, n. 863**.

Prima dell'entrata in vigore del provvedimento di cui sopra, la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale era demandata - in forma esclusiva - alla contrattazione collettiva, che ha rappresentato per molto tempo l'unico strumento in grado di regolare e di gestire il rapporto a part-time.

A dare nuovo impulso e nuovo rigore alla disciplina normativa è stato però il sopraggiungere dell'intervento del legislatore comunitario e della direttiva n. 97/81/CE, attuativa dell'accordo collettivo quadro a livello europeo del 6 giugno 1997.

In seguito all'intervento di cui sopra e nonostante il contenuto della L. n. 863 del 1984 fosse già, in buona sostanza, allineato ai principi fondamentali contenuti all'interno di tale direttiva (principio di non discriminazione, principio *pro rata temporis*), il nostro legislatore ha colto - con l'emanazione del predetto provvedimento comunitario - l'occasione per riscrivere interamente la disciplina nazionale del lavoro a tempo parziale, abrogando la legge in vigore ed emanando, in attuazione della legge delega n. 25 del 1999, il **d. lgs. n. 61 del 2000**.

Al provvedimento di cui sopra hanno quindi fatto seguito ulteriori modifiche ed integrazioni della disciplina del rapporto a tempo parziale, mediante le disposizioni contenute nella L. n. 247 del 2007, nella L. n. 183 del 2011, oltreché nella L. 92 del 2012 (cd. riforma Fornero). Infine è intervenuto il **d.lgs. n. 81/2015** (in applicazione del cd. Jobs act del governo Renzi) che - dichiarando [(tramite l'art. 55, co. 1, lett. a), d.lgs. n. 81 del 15/6/2015)] abrogata, a decorrere dal 25 giugno 2015, la precedente disciplina di cui al d.lgs. n.61/2000 - ha riscritto negli art. da 4 a 12 la regolamentazione del rapporto di lavoro a part-time.

La nuova regolamentazione ha riconfermato il fondamentale principio di "non discriminazione del lavoro a part time" rispetto al tempo pieno - già sancito nell'art. 4 del d.lgs. n. 61/2000, che a sua volta recepiva il principio di fondo che ispira la direttiva 97/81/CE e la Convenzione O.I.L. n. 175/1994, secondo il quale il lavoratore part time, in linea di massima, non può subire un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno - tuttavia tramite una formulazione formalmente più concisa ma sostanzialmente equivalente e garantista, espressa nell'art. 7 del d.lgs. n. 81/2015.

L'art. 7 così recita: «1. *Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.*

2. *Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro».*

Sebbene la vecchia e più esplicitiva formulazione del principio di non discriminazione sia stata formalmente sostituita dalla nuova e più concisa soprariportata, la giurisprudenza della Cassazione - benché consapevole dell'avvenuta sostituzione per formale abrogazione - continua a far riferimento, nelle proprie motivazioni delle sentenze, ai

vecchi capisaldi del principio di non discriminazione di cui all'art. 4, d.lgs. n. 61/2000, quasi a considerarli sostanzialmente recepiti ed immanenti alla nuova formula del principio di non discriminazione tra lavoro a part time e lavoro a tempo pieno, diversificantesi prevalentemente (e talora esclusivamente) per il riproporzionamento retributivo correlato alla riduzione d'orario.

E lo fa, a nostro avviso, del tutto condivisibilmente, giacché i capisaldi esplicitati nel precedente abrogato d.lgs. n. 61/2000 - afferenti alle caratteristiche distintive del principio di non discriminazione del lavoro a part time - costituiscono e costituiscono a tutt'oggi l'espressione specifica del più generale principio di uguaglianza che rappresenta uno dei principi fondamentali del diritto dell'Unione Europea, vincolante gli stati membri (v. sentenza 12/10/2004, causa C-313/02, Wippel, Racc. pag. I-9483, punti 54 e 56).

Tramite il reiterato richiamo dei tratti distintivi del "principio di non discriminazione" di fonte europea - recepiti nel precedente decreto n. 61/2000 espressamente dichiarato abrogato - la magistratura colma le insufficienze connaturate alla deliberata scelta della "concisione" - sorella della marginalizzazione - effettuata dal legislatore del Jobs act, che, anche in tale occasione, come per la riscrittura devitalizzante dell'art. 18 Stat.lav., si è adoperato a ridisegnare la nuova veste della disciplina del part time secondo un'ottica da un lato, limitativa del ruolo della contrattazione collettiva, dall'altro espansiva e riconferitrice di spazi di discrezionalità gestionale ai datori di lavoro.

2. Caratteristiche essenziali del part time

L'attuale disciplina, di cui al d.lgs. n. 81/2015, prevede che il contratto di lavoro a tempo parziale debba contenere la puntuale indicazione della **durata della prestazione lavorativa** e della **collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno**.

Se il contratto manca di precisare la **durata della prestazione**, il lavoratore può agire giudizialmente per ottenere una sentenza che dichiari la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno. Se il contratto omette, invece, di precisare la **sola collocazione temporale dell'orario**, il lavoratore può chiedere esclusivamente che il giudice determini le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale.

Le parti che stipulano un contratto part-time possono concordare l'inserimento di **clausole accessorie (cd. clausole elastiche)** che garantiscono al datore di lavoro una maggiore flessibilità nella definizione dell'orario di lavoro, consentendogli, in particolare, sia di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, sia di aumentarne la durata. A pena di nullità, dette clausole devono specificare condizioni e modalità con le quali il datore di lavoro può modificare collocazione e durata della prestazione, e devono altresì fissare la misura massima dell'aumento (cd. lavoro supplementare, che in ogni caso non può superare il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale).

Nel caso in cui il datore di lavoro decida di procedere alla modifica dell'orario di lavoro, il lavoratore ha diritto a un **preavviso di almeno due giorni lavorativi** e a una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto.

Una volta prestato il consenso alle clausole elastiche, il lavoratore può revocarlo solo se versa in una delle seguenti ipotesi: (a) se è un lavoratore studente, (b) se è affetto da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative, (c) se assiste persone con patologie oncologiche, gravi patologie cronico-degenerative o gravi disabilità, (d) se convive con figlio di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap.

Come già anticipato, Il datore di lavoro può richiedere prestazioni di **lavoro supplementare** – non condizionate, come prevedeva la precedente normativa, al consenso del lavoratore - cioè a dire aggiuntive rispetto all'orario concordato, purché dette prestazioni non superino il 25% delle ore di lavoro settimanali concordate; in questo caso, il lavoratore ha diritto a una maggiorazione della retribuzione pari al 15%

E' fatta salva la possibilità di rifiutare lo svolgimento di lavoro supplementare solo in presenza di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il rifiuto eventuale – non giustificato dalle causali suddette – non beneficia (a nostro avviso) della salvaguardia dal licenziamento, giacché la locuzione di cui al co. 8 dell'art. 6 del d. lgs.n. 81/2015 (secondo cui «*il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro a tempo parziale non costituisce giustificato motivo di licenziamento*», confermativo del precedente art. 3, co. 3, d.lgs. 61/00), attiene alla espunta modalità del “concordare” la richiesta di lavoro supplementare, postulante in precedenza il consenso del prestatore, non più necessario secondo la vigente disciplina che ha trasformato la richiesta del lavoro supplementare in una pretesa datoriale del tutto legittima e non ricusabile (se non al ricorrere dette tassative causali giustificative, innanzi riferite).

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, invece, può **avvenire solo su accordo delle parti**, e l'eventuale rifiuto del lavoratore a trasformare il rapporto di lavoro **non può costituire valido motivo di licenziamento**.

La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale deve **risultare da atto scritto** e il lavoratore acquisisce il diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per lo svolgimento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quello oggetto del rapporto a tempo parziale.

In caso di assunzione di lavoratori a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva comunicazione ai dipendenti già in servizio a tempo pieno e a prendere in considerazione eventuali domande di trasformazione del rapporto a tempo parziale da parte di questi ultimi.

Le parti possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche, che contemplino **sia la variazione della collocazione temporale** della prestazione lavorativa **sia la variazione in aumento** della sua durata; in tali casi va dato un preavviso di due giorni lavorativi o di altra durata se previsto dalla contrattazione collettiva.

Al lavoratore è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alle clausole elastiche nel caso in cui si trovi nelle condizioni previste dall'art 8, d.lgs. n. 81/2015, concernenti situazioni inerenti alla **salute propria o dei propri familiari** espresse al co. 7 dell'art. 6, stesso d.lgs. n.81/2015; revoca del consenso alla clausola elastica che si configura alla stregua di un **diritto di ripensamento**, in alcune **situazioni specifiche** [lavoratore affetto da patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, lavoratore con familiare affetto da tali patologie o che deve **assistere (continuativamente) una persona convivente** con totale e permanente inabilità lavorativa, lavoratore **con figlio convivente di età non superiore a 13 anni** o con figlio convivente portatore di *handicap* ai sensi della legge 104/92, lavoratore studente ex art. 10 Stat. lav.

Infine, il lavoratore ha la facoltà di richiedere, una sola volta, in luogo del congedo parentale previsto dal d. lgs. n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, per un periodo corrispondente a quello dell'aspettativa spettante; la riduzione d'orario, in questo caso, non può superare il limite del 50%.

3.Garanzie di non discriminatorietà, in rapporto al lavoro a tempo pieno

Come già detto in precedenza, il principio di non discriminazione dei lavoratori part-time rispetto agli assunti a tempo pieno, viene riaffermato, tuttavia con nuova e più stringata formulazione, dall'art. 7 del d. lgs. 81/2015.

Giova ripetere quanto già anticipato, cioè che tale disposizione riproduce, con formulazione più concisa ma parimenti garantista, l'art. 4 del d. lgs. n. 61/2000, che a sua volta recepiva il principio di fondo che ispira la direttiva 97/81/CE e la Convenzione O.I.L. n. 175/1994, secondo il quale il lavoratore *part time*, in linea di massima, non può subire un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno, in conseguenza diretta dalla riduzione dell'orario di lavoro, quest'ultima riduzione implicando esclusivamente un riproporzionamento del trattamento retributivo (c.d. *pro rata temporis*).

I principi di diritto fissati in precedenza nell'art. 4, comma 1 e 2, del d.lgs. 25.2.2000, n. 61, in forma più ampia ed esplicativa, idonea a prevenire interpretazioni arbitrarie, risultavano essere i seguenti:

«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'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale».

Il comma 2, così recitava:

«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 III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 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 lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 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».

4. Le decisioni della magistratura

Nonostante tale analitica definizione dei diritti del lavoratore part time, la magistratura si è dovuta occupare, in concreto, di storture applicative di segno discriminante da parte delle aziende, praticate in ragione anche di una preconcetta e malcelata ostilità a tale forma di resa della prestazione, giudicata "incompleta", richiesta eminentemente dalle lavoratrici onde conciliare il lavoro d'ufficio o di fabbrica con gli impegni familiari, ovvero di accudimento della prole, di assistenza e cura dei familiari anziani o malati.

Prevalente nella discriminazione si è rivelata la prassi - attivata da talune aziende o istituzioni - di procedere ad un "riproporzionamento al ribasso" dell'**anzianità di servizio**

dei lavoratori a part time (prevalentemente lavoratrici), in ragione delle inferiori ore di prestazione settimanale (esemplificativamente 25 rispetto alle 37,30 del tempo pieno); **anzianità** (in ragione di mesi o anni) che i ccnl o i contratti integrativi ritenevano utili per l'acquisizione automatica o semiautomatica dell'inquadramento nella categoria o livello superiore. Per esemplificare, nel caso in cui il passaggio semiautomatico o automatico al grado/livello superiore era condizionato alla permanenza nel grado/livello inferiore, ad es. di 2 anni, per i/le lavoratrici a part time il diritto all'avanzamento di grado/livello diveniva effettivo solo dopo 2 anni e 8 mesi (giustappunto per effetto di un riproporzionamento al ribasso dell'anzianità di servizio).

In buona sostanza, il riproporzionamento ipotizzato legislativamente (eminentemente) per le componenti del trattamento economico sconfinava, nell'interpretazione dei gestori aziendali, altresì sul calcolo dell'anzianità di servizio, contrattualizzata quale parametro per l'avanzamento di carriera.

Questa pratica discriminatoria di riduzione dell'anzianità di servizio delle lavoratrici a part time, ai fini della progressione di carriera venne stigmatizzata – in maniera del tutto antesignana, a quanto consta – dal Collegio istruttorio del Comitato Nazionale Pari Opportunità, costituito in seno al Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, tramite il parere reso in data 30 novembre 1994, il cui pronunciamento venne attivato dalle lavoratrici dell'Istituto Mobiliare Italiano di Roma.

Determinazione, quest'ultima, resa in epoca antecedente alla vigenza dell'art. 4 del d.lgs. n. 61 del 2000 (attuativo della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale) ma favorita dalla presenza delle significative statuizioni della decisione della Corte di giustizia C.E.E., effettuate in una controversia attivata da una lavoratrice part-time (sentenza 7 febbraio 1991, causa 189/89, *Helga Nimz c. Freie und Hansestadt di Amburgo*, in *Rass. giur. Corte giust. Cee*, 1991, I, 297), ove l'Alta Corte aveva riconosciuto l'illegittimità del computo «*in termini ridotti*» (rispetto ai lavoratori *full time*) dell'anzianità di servizio della lavoratrice ai fini della progressione economica di carriera ed aveva disposto, in via sanzionatoria, la **parificazione** dei criteri di computo della de lei anzianità di servizio con quelli adottati per i lavoratori a tempo pieno.

A seguito di un approfondito esame, il Collegio istruttorio del Comitato Pari opportunità concluse, nel 1994, affermando che: «*E' da escludere che l'orario più ridotto seguito dalle lavoratrici comporti un tale gap di professionalità da essere considerato essenziale ai fini dell'attività lavorativa e da imporre il prolungamento riproporzionato della durata prevista contrattualmente. Del resto è ormai acquisito che il rapporto a tempo parziale non si differenzia sotto il profilo della professionalità dai rapporti a tempo pieno. La diversità della durata della prestazione non influisce sulle caratteristiche fondamentali del rapporto di lavoro, cui, in via di principio, si applica la stessa disciplina prevista per i dipendenti a tempo pieno, salvi ovviamente i riproporzionamenti retributivi derivanti dal minor numero di ore prestate*». In buona sostanza venne sancito che l'identico **livello qualitativo** delle mansioni (in cui erano occupati i lavoratori a tempo pieno e le lavoratrici a part time) doveva "guidare" la progressione di carriera, giacché **la professionalità** delle lavoratrici non poteva considerarsi inficiata dal disimpegno delle identiche mansioni per un tempo inferiore al tempo pieno.

Il riproporzionamento in termini svantaggiosi per i cd. lavoratori/lavoratrici a part time lo si ritrova – a decenni di distanza – ancora stigmatizzato nella sentenza della Corte d'Appello di Napoli del 27 febbraio 2020, in una causa intentata da una lavoratrice dell'Agenzia delle Entrate che, ai fini di un avanzamento semiautomatico di carriera correlato al parametro dell'esperienza professionale, individuato presuntivamente nell'anzianità di servizio, si era vista sottoporre a riproporzionamento (in correlazione alle minori ore lavorative a tempo parziale) l'anzianità di servizio utile alla progressione di carriera, e, quindi, escludere dal beneficio promotivo.

La Corte d'appello napoletana, richiamando – non solo per necessaria applicabilità *ratione temporis* i formalmente non più attuali commi 1 e 2 dell'art. 4 del d.lgs. n. 61/2000 statuente il principio di non discriminazione nel lavoro a part time - giunge ad affermare che: «Le ipotesi di "riproporzionamento" di cui alla lett. b), contrariamente alla regola generale della parità di trattamento di cui alla lett. a), (...), sono tassative e tra di esse non è prevista la valutazione della professionalità del lavoratore a tempo parziale (melius il computo dell'anzianità di servizio ai fini della valutazione della professionalità del lavoratore a tempo parziale). Orbene, occorre considerare che il divieto di discriminazione dei lavoratori subordinati a tempo parziale deriva dalla disciplina eurounitaria. La clausola n. 4 ("Principio di non discriminazione") dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso il 6 giugno 1997 tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (UNICE, CEEP e CES), cui la direttiva Dir. 15/12/1997, n. 97/81/CE ha dato attuazione, dispone:

1. 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.
2. Dove opportuno, si applica il principio "pro rata temporis".
3. 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..."

In ordine alla giustificabilità per ragioni obiettive di trattamenti differenziati tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale, secondo la Corte di giustizia le disparità possono essere giustificate solo dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda a una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessario (...). Più specificamente, in relazione al rapporto tra anzianità di servizio e prestazione di lavoro effettivo da un lato, e accrescimento della professionalità in virtù dell'acquisizione di una maggiore esperienza dall'altro, ad avviso della Corte di giustizia (sentenze 7.2.1991, Nimz, C-184/89, ecc.), se è vero che la prestazione di lavoro effettivo va di pari passo con l'esperienza professionale e pone di regola il lavoratore in grado di meglio espletare le proprie mansioni (di qui la necessità di un diverso criterio di valutazione della professionalità tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale), l'obiettività di un siffatto criterio dipende dal complesso delle circostanze del caso concreto e, in particolare, dal rapporto tra la natura delle mansioni svolte e l'esperienza che l'espletamento di tali mansioni fa acquisire dopo un determinato numero di ore di lavoro effettuate.

Nella vicenda in esame l'Agenzia delle Entrate, parte odierna appellante, non ha sviluppato alcun valido motivo atto a sostenere che il "riproporzionamento" in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa era funzionale al passaggio retributivo. In particolare, nessuna precisazione è stata effettuata in merito all'incidenza dell'orario di lavoro osservato sulla acquisizione del grado di abilità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

In assenza di tali indicazioni specifiche, l'assiomatica affermazione dell'esistenza di un nesso particolare tra la durata di un'attività lavorativa e l'acquisizione di un certo livello di conoscenza o di esperienza rappresenta una generalizzazione riguardante determinate categorie di lavoratori e non consente di trarre criteri obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione.

In definitiva, (...), si ritiene che il "riproporzionamento" sulla base del lavoro effettivamente svolto dell'anzianità di servizio, ai fini della valutazione della professionalità del lavoratore a tempo parziale, nel caso in esame determini una discriminazione in pregiudizio dei lavoratori a tempo parziale rispetto a quelli a tempo pieno, poiché non è stata dedotta né provata la sussistenza di una ragione oggettiva consistente nel nesso eziologico tra espletamento delle mansioni per un orario ordinario e accrescimento dell'esperienza professionale».

Altre decisioni della magistratura hanno invalidato la pratica di negare ai lavoratori a part time - dipendenti da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori - le stesse maggiorazioni per lavoro notturno e notturno festivo corrisposte ai lavoratori a tempo pieno, negazioni giustificate dalle aziende da una riserva a solo favore di lavoratori turnisti a tempo pieno impiegati in "turni continui e avvicendati". La Suprema corte (Cass. 11 aprile 2018 n. 8966; Cass. 23 settembre 2016, n. 18709 e Cass. 29 agosto 2011, n. 17726) ha stabilito ripetutamente che la comparazione presuntivamente giustificatrice, secondo le aziende, del diniego della parità di trattamento tra turnista a part time e turnista a tempo pieno non era pertinente, giacché ***«in tema di lavoro a tempo parziale, il rispetto del principio di non discriminazione, di cui all'articolo 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 (...). Ne consegue che, ai fini della suddetta comparazione, non sono ammissibili criteri alternativi, quale quello del sistema della turnazione continua ed avvicendata seguita dai lavoratori a tempo pieno».***

Altra vertenzialità ha interessato la nozione di "anzianità" ai fini pensionistici del lavoratore a part time (verticale).

Al riguardo la Cassazione ha disatteso a più riprese, con orientamento oramai consolidato – cfr. Cass. 24 aprile 2020 n. 8160; Cass. 10 aprile 2018 n. 8772; Cass. 24 novembre 2015, n. 23948, ecc. - l'orientamento dell'Inps secondo cui, come per la determinazione dell'ammontare della pensione anche per l'anzianità contributiva dovevano essere presi in considerazione unicamente i periodi lavorati e quindi retribuiti e con versamento dei contributi. Stabilendo, all'opposto, la Suprema corte: ***«doversi confermare l'orientamento consolidato secondo cui, in tema di efficacia a fini pensionistici dei periodi non lavorati in caso di part time verticale, sussiste il diritto dei lavoratori, in part time verticale ciclico, all'inclusione anche dei periodi non lavorati nell'anzianità contributiva, incidendo la contribuzione ridotta sulla misura della pensione e non sulla durata del rapporto di lavoro»;*** orientamento, ha asserito, che riceve conforto dalla disciplina comunitaria.

Infatti la Corte di Giustizia dell'Unione europea, sez. II, con la sentenza del 10 giugno 2010, nei procedimenti riuniti C-395/08 e C-396/08, pronunciandosi in via pregiudiziale in applicazione dell'articolo 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, ha affermato che il principio di non discriminazione enunciato nella direttiva n. 97/81/CE, recepita dall'Italia con il citato d.lgs n. 61/2000, comporta che *«l'anzianità contributiva utile ai fini della determinazione della data di acquisizione del diritto alla pensione sia calcolata per il lavoratore a tempo parziale come se egli avesse occupato un posto a tempo pieno, prendendo integralmente in considerazione anche i periodi non lavorati»*. La Corte UE ha statuito, quindi, che *“escludendo dal calcolo dell'anzianità contributiva necessaria per acquisire il diritto alla pensione i periodi non lavorati, [si] instaura una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico e lavoratori a tempo pieno e, pertanto, [si] viola il principio di non discriminazione enunciato dalla clausola 4 dell'accordo quadro” e, pertanto, “la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale allegato alla direttiva del Consiglio 15 dicembre 1997, 97/81/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, dev'essere interpretata, con riferimento alle pensioni, nel senso che osta a una normativa nazionale la quale, per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico, escluda i periodi non lavorati dal calcolo dell'anzianità contributiva necessaria per acquisire il diritto alla pensione»*.

In ragione di questo quadro normativo – determinativo di una stabile soccombenza giudiziaria dell'Inps – il nostro legislatore si è, infine, determinato, tramite l'articolo 1, comma 350, della legge n. 178/2020 (in vigore dal 1° gennaio 2021), a risolvere la questione nel senso stabilito dall'orientamento consolidato della magistratura, stabilendo nella nuova norma che: *«Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione»*. In tal modo vengono parificate in 52 settimane (anno intero) le anzianità utili per la maturazione del diritto a pensione sia per i lavoratori a tempo pieno, sia per i lavoratori a part time orizzontale, sia per i lavoratori a part time verticale o ciclico (ai quali, in precedenza, per il fatto di lavorare ad orario pieno ma non in tutti i giorni della settimana, non veniva riconosciuta la maturazione delle 52 settimane ma un numero di settimane inferiori, quindi non l'anno intero ma solo una frazione d'anno, con la conseguenza di poter accedere alla pensione solo dopo un periodo di tempo più lungo). Parificata l'anzianità per accedere alla pensione tra le varie tipologie di lavoratori a part time e lavoratori a tempo pieno (40 anni di lavoro sono 40 anni per tutti), logicamente diversificato ne risulta l'ammontare, in dipendenza dei minori contributi accreditati per riduzione d'orario.

5. Conclusioni

Conviene, infine, dare atto agli agenti stipulanti i contratti collettivi di taluni settori (ad es. il credito) di aver corretto, nelle successive redazioni della disciplina del part time, talune storture di segno discriminatorio - presenti negli iniziali contratti - giungendosi esemplificativamente ad affermare, a prevenzione di equivoci, nel ccnl del settore bancario, che *«Le Parti chiariscono che la paga oraria per le prestazioni supplementari*

*del lavoratore part time deve corrispondere a quella del lavoratore a tempo pieno con lo stesso inquadramento»; nonché a convenire, in ordine alla nozione di “Anzianità” (utile per la maturazione ed il calcolo di vari istituti contrattuali) che: «**Ai fini dei trattamenti contrattuali di ferie, malattia, scatti tabellari, automatismi e preavvisi, i periodi di lavoro a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno agli effetti della maturazione delle anzianità previste dalle singole norme contrattuali**». Ed infine, sempre nello stesso ccnl, a pattuire un’apprezzabile “norma transitoria, contemplante una correzione retroattiva di errate prassi, tramite la seguente formulazione:«**nei casi in cui, i periodi trascorsi a tempo parziale, per effetto di previgenti disposizioni contrattuali, siano stati valutati in proporzione al minor orario, l’impresa dovrà riconsiderare tali periodi per intero. Detta ricostruzione produrrà i propri effetti economici da una data comunque non anteriore al 1° agosto 1999**».*

Mario Meucci - Giuslavorista

Roma, agosto 2021