

Circolare n. 05/2018

Roma, 1 marzo 2018

A TUTTE LE IMPRESE ASSOCIATE

Oggetto: Part-time verticale - Riproporzionamento permessi legge n. 104/1992 – Sentenza Corte di cassazione 20/02/2018, n. 4069.

Si segnala l'allegata sentenza della Corte di Cassazione, recante un principio che, sebbene non innovativo, merita di essere sottolineato, in materia di riproporzionamento dei permessi ai sensi della legge n. 104/1992 per un lavoratore assunto con rapporto a tempo parziale di tipo verticale.

La fattispecie riguarda un lavoratore con prestazione giornaliera piena per quattro giorni a settimana (sei ore per quattro giorni=ventiquattro ore settimanali su un tempo pieno di trentasei), avente diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992.

Sia il Tribunale di Trento che la Corte d'appello hanno confermato il diritto del lavoratore a godere in misura integrale dei tre giorni mensili di cui alla legge citata, a fronte della riduzione proporzionale operata dal datore di lavoro, fondata peraltro, oltre che sul principio del riproporzionamento, anche sulla circolare INPS n. 133/2000 che espressamente stabiliva le modalità di calcolo dei giorni di permesso di cui alla legge n. 104/92 per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale di tipo verticale.

La Corte d'Appello ha infatti confermato l'impostazione del Tribunale che aveva ritenuto di contro applicabile alla fattispecie il principio di cui all'articolo 4 del d. lgs. n. 61/2000 in materia di non discriminazione (oggi sostituito dall'articolo 7 del d. lgs. n. 81/2015 che sostanzialmente riporta i medesimi concetti), in tema di permessi ex legge n. 104/1992.

Interpretazione fondata sul dato letterale, considerato che l'articolo 4 citato disponeva il riproporzionamento solo con riferimento al trattamento economico del lavoratore a tempo parziale e che espressamente la norma prevedeva la possibilità, per via contrattuale, di una diversa modulazione della durata "del periodo di prova e di conservazione del posto in caso di malattia per il contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale".

Il ricorso in Cassazione veniva proposto sia dal datore di lavoro che dall'INPS.

Quest'ultimo, in particolare, sosteneva che gli istituti, sia economici che normativi, previsti nell'articolo 4 del d. lgs. n. 61/2000 avessero carattere puramente indicativo e non costituissero elencazioni tassative; di conseguenza il riproporzionamento dei permessi non era altro che un'applicazione del generale principio, nell'obiettivo anche di evitare "una discriminazione rispetto ai lavoratori a tempo pieno".

Il datore di lavoro, che pure era stato condannato dal Tribunale per il riconoscimento degli stessi permessi per un periodo precedente (2001-2009), sosteneva la tesi del diverso regime normativo nel frattempo intervenuto, richiamando ancora la circolare dell'INPS prima citata, recante non solo il principio del riproporzionamento ma addirittura una esemplificazione del calcolo per i permessi spettanti al part-time verticale.

La Corte di Cassazione, con la pronuncia che si allega, ha rigettato entrambi i ricorsi, attenendosi al dato letterale dell'articolo 4 del d lgs. n. 61/2000 e sostenendo la tesi per cui il Legislatore avrebbe operato una distinzione esplicita "fra quegli istituti che hanno una connotazione patrimoniale e che si pongono in stretta corrispondenza con la durata della prestazione lavorativa, istituti rispetto ai quali è stato ammesso il riproporzionamento del trattamento del lavoratore, ed istituti riconducibili ad un ambito di diritti a connotazione non strettamente patrimoniale, che si è inteso salvaguardare da qualsiasi riduzione connessa alla minore entità della durata della prestazione lavorativa".

Citando inoltre il precedente specifico della stessa Corte, la sentenza n. 22925/2017, ha quindi valorizzato la "ratio" della legge n. 104/1992, di natura evidentemente sociale ed assistenziale, volta a favorire la persona affetta da handicap grave in ambito familiare.

Richiamando inoltre norme di rango costituzionale (articolo 2 e articolo 32 in materia di diritto alla tutela della salute), la Corte ha quindi confermato che il diritto ad usufruire dei permessi costituisce un diritto del lavoratore "non comprimibile e da riconoscersi in misura identica a quella del lavoratore a tempo pieno".

Partendo da tale affermazione, e ritenendo che ciò non rappresenti, per il datore di lavoro, un "irragionevole sacrificio", la Corte, anche rifacendosi ai principi espressi dalla Direttiva UE in materia di rapporto a tempo parziale e di agevolazione dello sviluppo di tale tipologia contrattuale su base volontaria, come strumento anche utile all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro, ha infine ritenuto che la circostanza per cui la prestazione del "part-time" sia fissata per un numero di giornate superiore al 50% del "full-time" costituisca il limite oltre il quale i diritti come i permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992 siano riconosciuti interamente e non in proporzione alla ridotta prestazione lavorativa.

Con i migliori saluti.

Il Responsabile Area Lavoro e Sicurezza
(Giancarlo Cipullo)



Allegato
MI/mf