

Cassazione civile, sez. lav., 23/09/2016, (ud. 21/04/2016, dep.23/09/2016), n. 18709
Intestazione

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. NOBILE	Vittorio	- Presidente	-
Dott. VENUTI	Pietro	- Consigliere	-
Dott. BRONZINI	Giuseppe	- Consigliere	-
Dott. DE GREGORIO	Eduardo	- rel. Consigliere	-
Dott. LORITO	Matilde	- Consigliere	-

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 19890-2013 proposto da:

AUTOSTRADe PER L'ITALIA S.P.A., p.i. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA MAZZINI 27, presso lo Studio Trifirò & Partners, rappresentata e difesa dall'avvocato PAOLO ZUCCHINALI, GIACINTO FAVALLI, giusta delega in atti;
- ricorrente -
contro

V.A.M., C.F. (OMISSIS), domiciliata in ROMA PIAZZA CAVOUR, presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocato NYRANNE MOSHI, giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 925/2012 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 27/08/2012 R.G.N. 1153/2009;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 21/04/2016 dal Consigliere Dott. FEDERICO DE GREGORIO;
udito l'Avvocato GIUA LORENZO per delega verbale Avvocato ZUCCHINALI PAOLO;
udito l'Avvocato BRUSCHI FLAVIA per delega Avvocato MOSHI NYRANNE;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CELESTE Alberto, che ha concluso per l'inammissibilità, in subordine rigetto.

Fatto

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza n. 925 del 23 maggio - 27 agosto 2012 la Corte d'Appello di Milano, in parziale riforma dell'impugnata pronuncia di primo grado n. 3345/08, condannava la convenuta AUTOSTRADe per L'ITALIA S.p.a. al pagamento della somma di Euro 4307,48, oltre accessori, in favore della ricorrente V.A.M., compensando per la metà le spese di lite, relative ad entrambi i gradi del giudizio, per il resto liquidate a carico della società.

L'adito locale giudice del lavoro in prime cure aveva per intero respinto la domanda dell'attrice, volta ad ottenere il pagamento dell'anzidetta somma per trattamento retributivo, asseritamente illegittimo in base al c.c.n.l. 16-02-2000, in violazione del principio della misura meno che proporzionale della retribuzione percepita rispetto a quella corrisposta ai lavoratori full time, tenuto conto che l'istante era stata addetta dal (OMISSIS) a lavoro part time, in violazione del divieto di discriminazione di cui al D.Lgs. n. 61 del 2000, art. 4. Peraltro, era stata altresì respinta la richiesta di maggiorazioni a titolo di lavoro notturno ex art. 11, punto 10, dello stesso c.c.n.l. per adibizione a turni avvicendati continui (40% per il notturno e 80% per lavoro notturno festivo).

La Corte d'Appello riteneva che l'interpretazione della disciplina relativa al part-time fornita dal primo giudicante non poteva condividersi, all'uopo richiamando quanto deciso da questa Corte con sentenza n. 17126/11 (mete Cass. lav. n. 17726 del 29/08/2011, secondo cui in tema di lavoro a tempo parziale, il rispetto del principio di non discriminazione, di cui al D.Lgs. n. 61 del 2000, art. 4, 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'art. 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 alla L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 19, 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 violazione, da parte della società, della norma di cui al D.Lgs. n. 61 del 2000, art. 4, era dipesa dal fatto che alla V., esattrice autostradale "part time", non era stato corrisposto un trattamento retributivo riproporzionato per la ridotta entità della prestazione lavorativa eseguita, rispetto a quella normalmente prestata dai lavoratori a tempo pieno, bensì un trattamento differenziato e deteriore per il solo fatto di aver svolto lavoro a tempo parziale.

Per il resto veniva respinto l'appello della lavoratrice in relazione al secondo capo della sua domanda.

Per la cassazione della sentenza d'appello ha proposto ricorso la società Autostrade per l'Italia S.p.a., che ha affidato l'impugnazione ad un solo motivo di censura (violazione ed errata applicazione del D.Lgs. n. 61 del 2000, art. 4 ex art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3).

Ha resistito con controricorso V.A.M., chiedendo il rigetto dell'impugnazione avversaria, in quanto inammissibile e/o manifestamente infondata.

La sola controricorrente ha depositato memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c..
Diritto

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso va respinto alla stregua della ormai consolidata giurisprudenza di questa Corte in ordine alla normativa, che però infondatamente parte ricorrente assume violata ovvero erroneamente applicata.

Invero, la materia in esame è disciplinata dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 (G.U. n. 66 del 20/3/2000), 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 (1), che dove opportuno, si applica il principio "pro rata temporis" (2) 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 (3).

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 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 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, 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.

Ne consegue che il richiamo operato dalla ricorrente a quest'ultimo sistema di turnazione a sostegno delle proprie censure è infondato. Egualmente privo di pregio è il tentativo della ricorrente società diretto a sostenere che la figura dei lavoratori a tempo pieno alle sue dipendenze non può 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 consegue, 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 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 del 2000, la cui priorità è, invece, assicurata sia dalla normativa Europea che da quella nazionale. Non va, infatti, sottaciuto che il citato art. 4, comma 2, prevede alla lett. 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 (Cass. lav. n. 17726 del 29/08/2011, che quindi rigettava il ricorso di Autostrade per L'Italia S.p.a. contro M. avverso la pronuncia della Corte di Appello di Milano 18/12/2007).

Cfr. altresì Cass. lav. n. 24333 del 14/11/2014, secondo cui 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 torniate 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, contempli il lavoro notturno con caratteristiche di costanza, dovendosi ritenere che una diversa interpretazione contrasti con il principio di non discriminazione di cui al D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, art. 4, attuativo della direttiva 97/81/CE. Nella motivazione di tale pronuncia, in data 8 ottobre / 14 novembre 2014 si legge, tra l'altro: "Condivisibilmente questa Corte ha già avuto modo di osservare che l'interpretazione della normativa di riferimento qui avversata si salda con il principio contenuto nel medesimo D.Lgs. n. 61 del 2000, 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, dovendosi intendersi per tale quello inquadrato nello stesso livello di fonte collettiva (cfr. Cass. n. 17726/2011). Anche il motivo all'esame non può quindi trovare accoglimento....".

In senso conforme v. ancora Cass. lav. n. 20843 in data 11 giugno / 15 ottobre 2015, con il rigetto ancora una volta del ricorso di AUTOSTRADE per L'ITALIA S.p.a. c. P.C., avverso sentenza C. App. Milano n. 17/12-01-2009).

Pertanto, l'impugnazione de qua va respinta con la conferma della pronuncia adottata dalla Corte milanese, del tutto corretta in punto di diritto, oltre che in punto di fatto secondo quanto motivatamente accertato dal competente giudice di merito, le cui valutazioni a tal riguardo sono quindi pure insindacabili in questa sede di legittimità, tanto più che nella specie parte ricorrente si è limitata ad assumere soltanto erronea interpretazione ed applicazione, ex art. 360 c.p.c., n. 3, del D.Lgs. n. 61 del 2000, art. 4.

Infine, al rigetto del ricorso notificato il 28 agosto 2013 fa seguito la condanna alle spese della parte rimasta soccombente, tenuta altresì come per legge al versamento dell'ulteriore contributo unificato.

PQM

P.Q.M.

La Corte RIGETTA il ricorso e condanna la società ricorrente al pagamento delle relative spese, che liquida, a favore della controricorrente, in 3500,00 Euro, per compensi professionali ed Euro 100,00 per esborsi, oltre al rimborso delle spese generali al 15%, nonchè di I.V.A. e C.P.A. come per legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore Importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1-bis.

Così deciso in Roma, il 21 aprile 2016.
Depositato in Cancelleria il 23 settembre 2016