

L'indennità di disoccupazione non spetta in caso di part-time verticale

Giampiero Falasca e Roberto Ferrario *Studio legale Dla Piper*



I dipendenti impiegati a tempo parziale verticale «su base annua», ossia coloro che prestano attività lavorativa a tempo pieno ma solo in determinati periodi dell'anno (ex art. 1, comma 2, lett. d), Dlgs 25 febbraio 2000, n. 61), non hanno diritto all'indennità di disoccupazione per i periodi di inattività

Cass., sez. lav., 4 settembre 2009, n. 19253

Pres. Ravagnani; Rel. Toffoli; Ric. Inps; Res. Ro.Or., Ve.Vi., Ar.Pa., Mo.Na., Ma.An.Ma. Ca.Ca.

Trattamento di disoccupazione - Indennità in caso di part-time verticale - Differenza con il lavoro stagionale - Esclusione del diritto

Ai lavoratori impiegati a tempo parziale secondo il tipo cosiddetto verticale a base annua non spetta l'indennità di disoccupazione per i periodi di inattività, posto che la stipulazione di tale tipo di contratto, dipendendo dalla libera volontà del lavoratore contraente, non dà luogo a disoccupazione involontaria nei periodi di pausa, con la conseguenza che a tali lavoratori neanche può estendersi in via analogica, in mancanza di una *eadem ratio*, la disciplina della disoccupazione involontaria.

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 121/2006, ha convalidato l'interpretazione della Cassazione ... osservando che ... l'esclusione del diritto all'indennità di disoccupazione per i periodi di mancata prestazione dell'attività lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale su base annua non viola ... l'articolo 3 Cost., per le differenze esistenti tra le due situazioni poste a confronto. Né viola l'articolo 38 Cost., perché nel tempo parziale verticale il rapporto di lavoro perdura anche nei periodi di sosta, assicurando al lavoratore una stabilità ed una sicurezza retributiva, che impediscono di considerare costituzionalmente obbligata una tutela previdenziale (integrativa della retribuzione) nei periodi di pausa della prestazione.

La Cassazione, con sentenza resa in data 4 settembre 2009, n. 19253, ribadisce un principio già affermato a più riprese dalla Cassazione, anche a Sezioni Unite.

Il tema, sollevato dalla Corte d'Appello di Genova, riguarda il presunto diritto di sei dipendenti che prestano attività lavorativa tutti gli anni da settembre a giugno dell'anno successivo (alcuni solo fino a dicembre), per poi riprendere nuovamente a settembre, di beneficiare dell'indennità disoccupazione per i periodi di «sospensione involontaria» dell'attività lavorativa, ove fossero in grado di dimostrare l'involontarietà del loro *status* di disoccupati durante detti periodi, attraverso l'iscrizione alle liste di collocamento.

Secondo i giudici della Corte d'Appello, infatti, non poteva condividersi il principio enunciato dalle Sezioni Unite - secondo cui il rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, dipendendo anche dalla volontà del lavoratore contraente, non implica l'involontarietà della disoccupazione durante i mesi di non lavoro - quando fosse dimostrato o dimostrabile che il dipendente in questione avesse intenzione di lavorare anche durante tali mesi. La volontà di trovare una nuova occupazione veniva rinvenuta dalla Corte nell'iscrizione dei sei lavoratori alle liste di collocamento tenute dai Centri per l'impiego; l'iscrizione al Centro per l'impiego, secondo la Corte di Appello, consentiva di escludere la ricorrenza del carattere della volontarietà cui aveva fatto riferimento la Cassazione nelle precedenti pronunce.

Il Supremo Collegio ha tuttavia rigettato il ricorso proposto dai sei dipendenti nei confronti dell'Inps, ribadendo il proprio precedente orientamento secondo cui vi è comunque una differenza tra un dipendente licenziato il quale non abbia, quindi, prospettive di entrate economiche nei mesi successivi, e un dipendente che lavori solo alcuni mesi all'anno, ma abbia comunque la garanzia (almeno da un punto di vista contrattuale) di uno stipendio anche per gli anni successivi.

Part-time e lavoro stagionale - Nel ribadire tale principio, la Cassazione richiama anche la sentenza della Corte Costituzionale che aveva, per questi motivi, differenziato la situazione lavorativa dei

dipendenti a tempo parziale verticale da quella dei lavoratori stagionali (che, invece, hanno diritto a tale indennità), spesso assimilati ai primi proprio per giustificare le istanze di pagamento dell'indennità di disoccupazione.

Per comprendere la decisione della Cassazione, appare opportuno esaminare brevemente quanto affermato prima dalle Sezioni Unite della Corte, e poi dallo stesso giudice delle leggi.

Il contrasto sorto in seno alla Suprema Corte nasceva, come si è detto, dal diritto dei lavoratori stagionali di beneficiare dell'indennità di disoccupazione durante i periodi di inattività. Tale diritto, prima negato dalle disposizioni normative, nasceva dal seguente principio, espresso in una nota sentenza della Corte Costituzionale (n. 160/1974): *«la disoccupazione conseguente al periodo di sosta o di stagione morta non può considerarsi volontaria per il lavoratore in conseguenza del fatto di avere volontariamente scelto ed accettato quel tipo di attività, il più delle volte imposta dalle condizioni del mercato del lavoro, ma può diventarlo successivamente se e in quanto il lavoratore stesso non si faccia parte diligente per essere avviato, nel periodo di sospensione, ad altra occupazione».*

Risulta facile comprendere come lo stesso principio potesse essere agevolmente trasposto, come infatti avvenne, sui dipendenti a tempo parziale verticale (su base annua), tenuto conto del fatto che nella maggior parte dei casi tale tipologia contrattuale non è frutto di una scelta totalmente libera del dipendente, bensì è anch'essa condizionata dalle caratteristiche della prestazione lavorativa, dunque in modo sostanzialmente assimilabile a quanto avviene nel caso dei lavoratori stagionali.

La decisione delle Sezioni Unite -

Le Sezioni Unite, con sentenza del 6 febbraio 2003, n. 1732, componendo il contrasto giurisprudenziale hanno tuttavia affermato l'imprescindibile importanza che deve darsi al criterio della volontarietà: *«La stipulazione di un contratto di lavoro a tempo parziale su base annua dipende dalla libera volontà del lavoratore contraente e perciò non dà luogo a disoccupazione involontaria, ossia indennizzabile, nei periodi di pausa».*

Secondo la Cassazione, rispetto alle lavorazioni stagionali vi è comunque un elemento di differenza anche in quelle attività in cui la scelta del dipendente è in qualche modo obbligata e strettamente condizionata dal tipo di attività lavorativa (si pensi, ad esempio, ai dipendenti di una scuola che lavorino da metà settembre a metà giugno e risultino in pausa forzata durante i mesi estivi), in

quanto mentre le attività stagionali risultano tassativamente elencate e specificate dalla pubblica amministrazione, i rapporti di lavoro a tempo parziale verticale sono invece suscettibili di estensione illimitata, e ove passasse un diverso principio da quello sancito dalla Cassazione si correrebbe il rischio, come correttamente segnalato dalla dottrina e ripreso dalla Corte, di stabilire una forma di finanziamento permanente della sottoccupazione, con conseguenze che ben possiamo immaginare.

D'altra parte, sempre secondo la Corte, è significativo che il decreto legislativo n. 61/2000, nel disciplinare l'attività di lavoro a tempo parziale, non abbia preso in alcun modo in considerazione il tema della disoccupazione involontaria (pur disciplinando all'art. 9 la disciplina previdenziale), e anzi abbia abrogato la precedente disciplina che prevedeva l'iscrizione del dipendente nelle liste di collocamento (art. 5, Dl n. 726/1984).

La sentenza della Corte Costituzionale - Sul tema, come detto, è intervenuta anche la Corte Costituzionale, chiamata a pronunciarsi su una questione di legittimità costituzionale sollevata dal Tribunale di Roma, con riferimento agli articoli 3 e 38 della Costituzione, dell'art. 45, comma 3, del regio decreto legge 4 ottobre 1935, n. 1827, convertito, con modificazioni, nella legge 6 aprile 1936, n. 1155, nella parte in cui prevede che *«l'assicurazione per la disoccupazione involontaria ha per scopo l'assegnazione agli assicurati di indennità nei casi di disoccupazione involontaria per mancanza di lavoro».*

Tale disciplina ricollega il diritto alla percezione del trattamento di disoccupazione alla situazione di disoccupazione involontaria, mentre nulla dispone per la semplice inattività del lavoratore part-time.

Secondo i magistrati del Tribunale

che a suo tempo sollevarono la questione, in tal modo si determina un'illegittima e irragionevole disparità di trattamento tra due situazioni sostanzialmente identiche, ossia i lavoratori a tempo parziale verticale e i lavoratori stagionali, che giustificavano pertanto un trattamento identico.

Nel dichiarare non fondata la questione di illegittimità costituzionale sollevata dal Tribunale di Roma, la Consulta ha affermato che le due fattispecie presentano sicuri elementi di differenziazione, dovuti al fatto che nelle attività stagionali il rapporto cessa a fine stagione (sia pure in vista di una probabile nuova assunzione stagionale), creandosi quindi una situazione di reale inoccupazione, mentre nei periodi di inattività nell'ambito di un rapporto di lavoro a part-time verticale il lavoratore

Il part-time verticale dipende dalla libera volontà del lavoratore

Indennità di disoccupazione

Spetta ai lavoratori:

- che sono stati licenziati, anche per giusta causa;
- che si sono dimessi per giusta causa (mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali, variazioni peggiorative delle mansioni ecc.);
- che risolvono consensualmente il rapporto di lavoro, qualora la risoluzione dipenda da variazioni peggiorative delle mansioni o delle condizioni di lavoro.

Non spetta ai lavoratori:

- che si dimettono volontariamente, a meno che non si tratti di dimissioni per giusta causa;
- che lavorano in regime di part-time, anche se di tipo verticale e su base annua.

resta comunque alle dipendenze del datore di lavoro «con conseguente affidamento, per il lavoratore, sulla retribuzione per il lavoro che presterà dopo il periodo di pausa, e assicurazione, per il medesimo lavoratore, di una stabilità e una sicurezza retributiva, che impediscono di considerare costituzionalmente obbligata una tutela previdenziale (integrativa della retribuzione) nei periodi di pausa della prestazione» (Corte Cost. 24 marzo 2006, n. 121).

La medesima pronuncia ha evidenziato che il perdurare del rapporto di lavoro nei periodi di sosta assicura al lavoratore impiegato a tempo parziale

verticale «una stabilità ed una sicurezza retributiva, che impediscono di considerare costituzionalmente obbligata una tutela previdenziale della retribuzione nei periodi di pausa della prestazione» lavorativa.

I suddetti principi, ai quali integralmente si conforma la sentenza in commento, sono stati richiamati dall'Inps con circolare del 13 aprile 2006, n. 55, oltre che da alcune recenti sentenze sempre del Supremo Collegio (*ex pluribus*, n. 24191/2008 e n. 3105/2009).