

# Part time verticale: così la retribuzione ai lavoratori

**Paolo Rossi** *Consulente del lavoro in Roma*

*Il Ministero risponde ad un interpello relativo alla modalità di corresponsione della retribuzione ai lavoratori con tipologia di contratto di lavoro part-time verticale, con particolare riferimento alla corresponsione della retribuzione variabile*

Con la risposta ad interpello n. 45 del 3 ottobre 2008, Prot. n. 25/I/0013422 il Ministero del lavoro risponde ad un quesito posto dall'Avia (Assistenti di volo italiani associati), in tema di retribuzione dei lavoratori in part-time verticale. La questione attiene il principio di non discriminazione disciplinato dall'art. 4, Dlgs 61/2000, con riferimento alla diversa modalità di pagamento della retribuzione mensile (parte fissa e parte variabile legata al ciclo lavorativo reso in forza del contratto part-time, frequentemente posto a cavallo di due mesi di calendario) rispetto al personale con contratto di lavoro a tempo pieno.

## **I principi guida del legislatore comunitario**

È consolidata in dottrina e in giurisprudenza l'opinione che il contratto a tempo parziale non sia un contratto speciale, se per specialità si intende una diversa peculiarità della causa contrattuale rispetto alla categoria generale del contratto di lavoro subordinato. La riduzione quantitativa dell'orario di lavoro non incide infatti sulla qualità della prestazione, né tantomeno sul rapporto sinallagmatico lavoro-retribuzione. Ne deriva la completa applicabilità della disciplina del rapporto di lavoro subordinato «standard» anche al lavoro a tempo parziale. L'unico elemento di diversificazione sta nell'inevitabile riproporzionamento dei trattamenti retributivi in relazione alla minore quantità di lavoro prestato (principio del *pro-rata temporis*), criterio questo che ben si uniforma al principio di proporzionalità enunciato dall'art. 36 della Costituzione. Pertanto il problema non è se (*an*) determinate norme dettate per il rapporto di lavoro ordinario si applichino o no al lavoro a tempo parziale, ma come (*quomodo*) esse debbano essere interpretate e applicate in questo caso.

Oggi il principio è affermato esplicitamente dall'art. 4 della direttiva 97/81/CE, al quale il Dlgs

61/2000, si è ispirato in funzione di norma di recepimento dell'ordinamento interno. Sul punto, l'art. 4 del Dlgs, riprendendo fedelmente le indicazioni del legislatore comunitario, fissa una regolamentazione altamente protettiva del lavoro a tempo parziale in modo corrispondente alle tutele previste per il lavoro a tempo pieno. In aggiunta rispetto ai principi di non discriminazione diretta e indiretta già previsti dall'ordinamento giuridico (discriminazione di razza, religione, ecc.), la norma introduce a protezione del lavoratore part-time, un ulteriore principio di non discriminazione basato sulla comparabilità oggettiva ed astratta con un lavoratore assunto a orario pieno. In altri termini, il principio si sostanzia nell'impossibilità di erogare un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno operante nella stessa realtà economica e con mansioni analoghe.

## **Non discriminazione rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile**

Il rapporto di comparabilità va operato tenendo a riferimento il livello di inquadramento professionale del lavoratore in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nonché da quelli aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali ex art. 19, legge 300/1970, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie. In definitiva, la prestazione ridotta in nessun caso può essere presa a pretesto per ridurre o comunque per limitare le tutele tipiche del rapporto di lavoro subordinato. Ai sensi del comma 2 del citato art. 4, l'applicazione del principio di non discriminazione comporta precisamente 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;

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. Proprio su quest'ultimo tema, cioè la maternità, la stessa regola della parità di trattamento per i lavoratori a tempo parziale è espressamente ribadita dall'art. 60 del Dlgs 151/2001, in riferimento alla durata dei congedi per maternità e ai congedi parentali.

In merito al principio di proporzionalità c'è da notare che non sempre opera in funzione della ridotta prestazione lavorativa (*pro-rata temporis*). In genere è applicabile ogni qualvolta l'emolumento economico abbia natura retributiva e non anche quando abbia natura risarcitoria. Un caso tipico è l'indennità di trasferta, che ha solo in parte natura retributiva: nel caso in cui la prestazione resti a orario ridotto anche durante la trasferta, dovrà essere riproporzionata soltanto la parte dell'indennità avente carattere retributivo e non quella avente carattere di rimborso forfetario delle spese sostenute dal lavoratore nell'interesse del datore di lavoro durante la missione. Bisogna sottolineare tuttavia, che la giurisprudenza di legittimità ha elaborato alcune eccezioni con riguardo a indennità che per natura sono legate alla professionalità del lavoratore piuttosto che alla quantità della prestazione lavorativa. Per esempio, con riferimento all'indennità di funzione prevista dall'art. 15, comma 2, della legge 88/1989 per i dipendenti dell'Inps (successivamente denominata «CCDE 98»), poiché attribuita per l'effettivo espletamento delle funzioni, la Cassazione (sent. n. 16284/2005) ha sostenuto che rientra tra i trattamenti economici non collegati alla durata della prestazione lavorativa e, come tale, va applicata ai dipendenti a tempo parziale, alla stregua della disciplina contrattuale di categoria, anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime di orario adottato. Resta inteso che il contratto individuale di lavoro (e anche i contratti collettivi nazionali e aziendali sopra richiamati) ben può prevedere che la corresponsio-

ne ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale, anche in relazione alla libertà per i contraenti di disporre trattamenti *in melius* per il lavoratore. Con riguardo al part-time verticale, la medesima norma attribuisce alla contrattazione collettiva (nazionale o territoriale, comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale, ivi compresa quella espressa dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie) il potere di modulare diversamente la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia.

### **Ciclo lavorativo a cavallo del periodo di paga**

E proprio sulla fattispecie del part-time verticale, si concentra l'interpello in esame. Gli Assistenti di volo italiani ed sssociati chiedono alla Direzione generale del Ministero del lavoro in quale misura debbano incidere alcuni emolumenti variabili della retribuzione, come per esempio il servizio notturno, il servizio straordinario, l'indennità di presenza, ecc. In particolare l'interpellante chiede se sia legittimo collegare il pagamento della retribuzione variabile ai cicli lavorativi dei lavoratori in part-time verticale, determinando due diversi momenti di percezione della retribuzione a seconda che si tratti di retribuzione fissa o variabile: la parte fissa corrisposta nel mese di riferimento, la parte variabile legata, invece, al ciclo lavorativo reso in forza del contratto part-time, frequentemente posto a cavallo di due mesi di calendario.

### **Nessuna discriminazione, salvo deroghe**

In tutta risposta il Ministero, nel richiamare le norme fin qui esaminate, ribadisce che il lavoratore part-time non deve essere discriminato rispetto al lavoratore a tempo pieno per quanto riguarda il trattamento economico e normativo. In particolare, sotto il profilo del trattamento economico, il dicastero sostiene che egli ha diritto alla stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno, sebbene la retribuzione, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità debbano calcolarsi in misura proporzionale al numero di ore lavorate, salvo che i contratti collettivi non stabiliscano che il calcolo debba essere effettuato in modo più che proporzionale. Con riferimento al trattamento normativo, ai lavoratori part-time deve essere riservato lo stesso trattamento dei lavoratori assunti a tempo pieno relativamente alla durata del periodo di ferie annuale, a quella per il congedo di maternità e parentale, nonché per il trattamento della malattia, dell'infortunio,

ecc. In definitiva, quindi, il Ministero non fa altro che richiamare con estrema cura i contenuti dell'art. 4, Dlgs 61/2000, aggiungendo solo in fine una considerazione che più attiene allo specifico quesito degli assistenti di volo. In ordine alla tematica di corresponsione della retribuzione, in linea generale, esso ritiene che la stessa debba essere erogata al lavoratore alla scadenza contrattualmente prevista. Pertanto se il lavoratore a tempo pieno percepisce la retribuzione (fissa e variabile) in un'unica soluzione con cadenza mensile, eguale trattamento deve essere riservato ai lavoratori in part-time. I lavoratori part-time dovranno dunque ricevere, anche essi con cadenza mensile, la retribuzione fissa e la retribuzione variabile legata alle sole prestazioni rese nel mese di riferimento. Dunque, anche gli assistenti di volo non sfuggono a tale dinamica: per essi ci si dovrà attenere, in linea

di massima, agli stessi criteri adottati per il pagamento della parte variabile della retribuzione erogata all'assistente di volo a tempo pieno. Resta fermo tuttavia, che ove per i lavoratori part-time si concretizzano delle specificità derivanti dai cicli di attività, ciò non esclude la possibilità di tener conto di tali variabili adottando metodi e tempi di calcolo differenti. Se poi è la contrattazione collettiva a introdurre diverse modalità di corresponsione della retribuzione variabile, anche non necessariamente tenendo conto delle specificità proprie della prestazione lavorativa, il diverso trattamento sarebbe in ogni caso legittimato dai principi generali che attengono la libera determinazione collettiva. Ma non solo. La direttiva n. 97/81/CE enuncia all'art. 4 la possibilità di differenziare trattamenti correlati all'orario di lavoro quando sia giustificata da «ragioni obiettive».

## *Il testo della risposta ad interpellato*

Gli Assistenti di Volo Italiani ed Associati hanno promosso istanza di interpellato per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito all'applicabilità dell'art. 4 del Dlgs n. 61/2000, relativamente alla modalità

del corresponsione della retribuzione ai lavoratori con tipologia di contratto di lavoro part-time verticale, con particolare riferimento alla corresponsione della retribuzione variabile. In particolare l'interpellante chiede se sia legittimo collegare il pagamento della retribuzione variabile (quale ad esempio il servizio notturno, il servizio straordinario, l'indennità di presenza, ecc.) ai cicli lavorativi dei lavoratori in part-time verticale, determinando due diversi momenti di percezione della retribuzione a seconda che si tratti di retribuzione fissa o variabile: la parte fissa corrisposta nel mese solare di riferimento, la parte variabile legata, invece, al ciclo lavorativo reso in forza del contratto part-time, frequentemente posto a cavallo di due mesi solari.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue. I criteri ispiratori del Dlgs n. 61/2000 recepiscono quelli della direttiva n. 97/81/Ce e sono volti a migliorare la qualità del lavoro part-time, promuovendo questa tipologia di lavoro ed introducendo «principio di non discriminazione» nei confronti dei lavoratori a tempo parziale. Tale principio, disciplinato dall'art. 4 del Dlgs n. 61/2000, stabilisce che il lavoratore part-time non deve essere discriminato rispetto al lavoratore a tempo pieno per quanto riguarda il trattamento economico e normativo. Per quanto concerne il trattamento economico, infatti, egli ha diritto alla stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno, sebbene la retribuzione, l'importo dei tratta-

### **Ministero del lavoro**

#### **Risposta ad interpellato 3 ottobre 2008, n. 45**

**Oggetto:** Art. 9, Dlgs n. 124/2004 - Applicazione dell'art. 4 del Dlgs n. 61/2000 - Retribuzione lavoratori in part-time verticale

menti economici per malattia, infortunio e maternità debbano calcolarsi in misura proporzionale al numero di ore lavorate, salvo che i contratti collettivi non stabiliscano che il calcolo debba esse-

re effettuato in modo più che proporzionale. Con riferimento al trattamento normativo, è previsto che ai lavoratori part-time sia riservato lo stesso trattamento dei lavoratori assunti a tempo pieno relativamente alla durata del periodo di ferie annuali, a quella per il congedo di maternità e parentale, nonché per il trattamento della malattia, dell'infortunio, ecc. In ordine al tempo di corresponsione della retribuzione, in linea generale, si ritiene che la stessa debba essere erogata al lavoratore alla scadenza contrattualmente prevista. Pertanto se il lavoratore a tempo pieno percepisce la retribuzione (fissa e variabile) in un'unica soluzione con cadenza mensile, eguale trattamento, in linea di massima, deve essere riservato ai lavoratori in part-time, che dovranno ricevere, anche essi con cadenza mensile, la retribuzione fissa e la retribuzione variabile legata alle sole prestazioni rese nel mese di riferimento. Nel caso specifico degli assistenti di volo ci si dovrà attenere, in linea di massima, agli stessi criteri adottati per il pagamento della parte variabile della retribuzione erogata all'assistente di volo a tempo pieno ma ciò non esclude che si tenga anche conto delle specificità derivanti dai cicli di attività osservati dai lavoratori a part-time. Va inoltre sottolineato che è sempre possibile, da parte della contrattazione collettiva, introdurre diverse modalità di corresponsione della retribuzione variabile che tenga conto delle specificità proprie della prestazione lavorativa resa in forza di un contratto part-time verticale.