

## **CORTE DI CASSAZIONE**

### **Sentenza n. 19269 del 2 agosto 2017**

#### **Fatti di causa**

Con ricorso al Tribunale di Pordenone del 3.7.2006 ... *omissis* .... e ... *omissis*..., dipendenti di P.I. spa con orario di lavoro part time, agivano nei confronti del datore di lavoro per sentire accertare la illegittimità del sistema di calcolo con il quale veniva liquidata la retribuzione giacché articolato sulle ore lavorate e non sulla percentuale di prestazione lavorativa svolta rispetto ad una prestazione full time, pari al 67%. P.I. proponeva domanda riconvenzionale per la restituzione di retribuzioni asseritamente liquidate in misura superiore al dovuto.

Il Giudice del Lavoro accoglieva la domanda principale, rigettando quella riconvenzionale.

La Corte d'appello di Trieste, pronunziando sull'appello di entrambe le parti, accoglieva l'appello delle lavoratrici in punto di spese di lite e rigettava l'appello di P.I.

Ha proposto ricorso per la Cassazione della sentenza la società P.I. spa, articolato in due motivi. Hanno resistito con controricorso .... *omissi* .... Le parti hanno depositato memorie.

E' stato depositato verbale di conciliazione sindacale del 25 marzo 2014 relativo alla posizione di ... *omissis*...

#### **Ragioni della decisione**

Preliminarmente deve darsi atto della cessazione della materia del contendere in ordine al rapporto tra P.I. spa e ... *omissis*...

Con verbale di conciliazione sindacale del 25 marzo 2014, nell'ambito della più ampia intesa di risoluzione del rapporto di lavoro e di definizione del contenzioso pendente, P.I. spa ha rinunciato all'odierno ricorso e .... *omissis* .... ha accettato la rinuncia, a spese compensate.

Il rilievo dell'accordo transattivo intervenuto successivamente alla proposizione del ricorso per cassazione comporta la dichiarazione di cessazione della materia del contendere ed il conseguente sopravvenuto difetto di interesse delle parti a proseguire il processo (Cassazione civile, sez. lav., 15/06/2010, n. 14353). Il giudizio riguarda dunque le sole posizioni delle lavoratrici .....*omissis*.....

**1.** Con il primo motivo la società P.I. spa ha dedotto – ai sensi dell'articolo 360 nr. 3 cod.proc.civ. – violazione e falsa applicazione dell'articolo 61 (rectius: articolo 4) del D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 nonché – ai sensi dell'articolo 360 nr. 5 cod.proc.civ. – omessa e contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia.

Ha censurato la sentenza per avere ritenuto la erroneità del sistema di computo della retribuzione da essa adottato per il part time affermandone la diversità rispetto al conteggio del corrispettivo per il lavoro a tempo pieno.

Ha assunto che, fermo il principio di non discriminazione del lavoratore part time, il trattamento economico mensile doveva essere riproporzionato in relazione alla ridotta entità della prestazione lavorativa (salvo diverse previsioni del contratto collettivo).

Le lavoratrici erano state pacificamente retribuite in proporzione alla durata effettiva della attività lavorativa sicché null'altro era loro dovuto.

**2.** Con il secondo motivo la società ricorrente ha denunciato – ai sensi dell'articolo 360 nr. 3 cod.proc.civ. - violazione e falsa applicazione dell'articolo 28 del CCNL P.I. in relazione agli articoli 1362 e segg. cod.civ. nonché - ai sensi dell'articolo 360 nr. 5 cod.proc.civ. - omessa e contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia. Il motivo investe la statuizione in sentenza, come precipitato del principio di non discriminazione, della necessità di comparare in modo omogeneo i dati rilevanti alla determinazione della retribuzione nel lavoro part time e nel lavoro full time e, pertanto, di assumere la medesima base di computo mensile.

La società ha dedotto che il CCNL prevedeva che il trattamento economico per il lavoratore part time fosse «commisurato alla relativa durata della prestazione»; anche negli accordi di trasformazione dell'orario intervenuti con le singole controricorrenti era pattuito che la retribuzione sarebbe stata corrisposta «in proporzione al nuovo orario di lavoro».

Era dunque rilevante la durata effettiva della prestazione, come confermato da ulteriori disposizioni del CCNL: articolo 23, punti IV e IX, contenente la disciplina del rapporto part time; articolo 59 sulla determinazione teorica delle giornate mensili lavorate (26 giornate) e dell'orario mensile (156 ore) per il lavoratore full time.

La contrattazione collettiva non rimandava per il lavoratore part time alla disciplina generale sull'orario di lavoro ed al calcolo della retribuzione previsto per i lavoratori full time né il personale part time svolgeva 26 giornate lavorative mensili o 156 ore mensili teoriche.

P.I. quantificava la retribuzione del personale part time verticale sulla base del «peso effettivo» di un'ora nel mese di riferimento, realizzando una perfetta corrispondenza oraria con la retribuzione del dipendente full time.

Il «peso effettivo orario» veniva calcolato dividendo le ore teoriche di lavoro mensile (156) per quelle effettive del mese di riferimento.

Il quoziente così ottenuto veniva moltiplicato per le ore giornaliere effettivamente lavorate nello stesso mese dal lavoratore part time; il prodotto rappresentava il «peso totale effettivo» del mese di riferimento.

Detto prodotto, diviso per le ore teoriche mensili del lavoratore full time (156) e moltiplicato per cento, esprimeva la percentuale della retribuzione mensile spettante nel mese di riferimento al lavoratore part time.

I motivi, che possono essere trattati congiuntamente in quanto connessi, sono infondati.

Nella fattispecie di causa i rapporti di lavoro riguardano un part time verticale (dal giorno 1 al giorno 20 di ogni mese per ...omissis... e ...omissis... e dal lunedì al giovedì per ...omissis...).

Non è dubbio che l'importo della retribuzione mensile prevista per il lavoro full time debba essere riproporzionata in ragione del ridotto impegno del lavoratore part time ma tale proporzione non può prescindere dalla applicazione degli stessi principi previsti per la retribuzione del lavoro full time; se dunque nel lavoro full time il dato base del contratto collettivo è quello mensile (calcolato sul dato convenzionale di 26 giorni lavorativi) e la retribuzione oraria viene calcolata su un orario mensile teorico di 156 ore, come assunto dalla stessa società ricorrente, anche nel lavoro part time la base di computo deve essere la mensilità e la retribuzione di un'ora di lavoro deve essere calcolata sul dato teorico e non sulle ore effettive di lavoro nel mese.

Ragionando diversamente si determinerebbe, contrariamente all'assunto di P.I., un trattamento retributivo contrario al principio di non discriminazione, il quale comporta che il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile anche per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria (Cassazione civile, sez. lav., 23/09/2016, n. 18709, in motivazione), come d'altronde assume la stessa società qui ricorrente (si veda la pagina 8 del ricorso).

Nel metodo di calcolo proposto da P.I. la retribuzione oraria del lavoratore part time varia di mese in mese, assumendosi a base del calcolo il cd. «peso effettivo orario» cioè il rapporto tra l'orario teorico di 156 ore mensili e le ore di lavoro previste in ciascun mese dell'anno in base al numero dei giorni di calendario. Inoltre il calcolo mensile della retribuzione resta ulteriormente legato al prodotto del suddetto «peso effettivo orario» per le ore di lavoro svolte nel mese dal lavoratore part time, con un metodo che non trova corrispondenza nel calcolo della retribuzione per il full time, che avviene su base mensile e non sulla base delle ore di lavoro svolte.

La determinazione finale della percentuale di retribuzione mensile dovuta al lavoratore part time risente dunque di dati e criteri di calcolo del tutto eterogenei rispetto a quelli previsti nel contratto collettivo per il full time, il che costituisce ex se ragione di discriminazione.

La Corte di merito ha dunque correttamente affermato che il principio di non discriminazione del lavoratore part time, di cui all'articolo 4 del D.Lvo 61/2000 (vigente *ratione temporis*), impone di utilizzare per calcolare la retribuzione del lavoratore part time il medesimo dato-base con il quale è calcolata la retribuzione del lavoro a tempo pieno e che come la retribuzione del lavoro a tempo pieno a tenore del CCNL prescinde dal rigore ricostruttivo dell'orario, con analogo metodo occorre procedere per riproporzionare la retribuzione del lavoro part time, assumendo come base di computo il dato mensile e non già quello orario.

Il ricorso deve essere conclusivamente respinto. Le spese, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza.

#### **P.Q.M.**

Dichiara cessata la materia del contendere – anche sulle spese – per la posizione di ...omissis... Rigetta nel resto il ricorso. Condanna parte ricorrente al pagamento delle spese nei confronti delle controricorrenti ...omissis... e...omissis..., che liquida in € 200 per spese ed € 4.000 complessivi per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge, con distrazione in favore dei convocati ...omissis... e ...omissis...