



## Retribuzione part time sentenza Corte di Cassazione n. 19269 del 02.08.2017

La corte di cassazione, in relazione al ricorso effettuato da un lavoratore con contratto part time misto, ha confermato, con la sentenza nr. 19269 del 2 agosto 2017, l'illegittimità dell'attuale sistema di calcolo della retribuzione basato sulle ore lavorate anziché sulla percentuale di prestazione lavorativa svolta.

### Ragioni della decisione

Non è dubbio che l'importo della retribuzione mensile prevista per il lavoro full time, deve 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, 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.

Nel metodo di calcolo applicato attualmente 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.

Il calcolo mensile della retribuzione viene quindi determinato dal 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 invece 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**.

## **Conseguenze e azioni**

L'applicazione di questo diverso metodo di calcolo comporta , in alcuni casi analizzati, un incremento medio annuo del reddito complessivo di circa 400/500 euro.

A conferma di tutto questo abbiamo fatto delle proiezioni, che alleghiamo, su un part time verticale al 61% e su uno misto al 50%, che evidenziano come l'equiparazione del calcolo della retribuzione a quello del personale full time faccia di fatto lievitare della cifra indicata.

I vantaggi che ne consegue influenzano anche la parte contributiva.