

LEGGE 104: i diritti dei lavoratori part-time secondo la Corte di Cassazione

SENTENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE –SEZ. LAVORO - DEL 20 FEBBRAIO 2018, N. 4069

Robert Tenuta, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

Come è noto l'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, riconosce al lavoratore dipendente che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado (ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge e la persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti) il diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito, coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.

Una lavoratrice (con orario part-time verticale da lunedì a giovedì), in forza della norma soprarichiamata, aveva chiesto di usufruire di tre giorni al mese ed a percepire la relativa indennità a carico dell'INPS.

Il datore di lavoro, in considerazione del part time verticale osservato dalla lavoratrice, aveva però riproporzionato da tre a due il numero di giorni di permesso mensili spettanti.

La lavoratrice si è allora rivolta al Tribunale che, richiamato l'articolo 4 del D.Lgs. n. 61/2000 (Testo unico sul part time), ha evidenziato il principio di non discriminazione in base al quale il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno, salvo il riproporzionamento dei soli istituti che hanno una connotazione patrimoniale, mentre gli istituti a connotazione non strettamente patrimoniali sono salvaguardati da qualsiasi riduzione connessa alla minore entità della durata della prestazione lavorativa.

Avverso la sentenza del Tribunale il datore di lavoro ha presentato ricorso alla Corte d'Appello che, nonostante l'INPS, con circolare n. 133/2000, abbia affermato che in caso di contratto di lavoro part time verticale, con attività lavorativa (a orario pieno o a orario ridotto) limitata ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso spettanti vada ridimensionato proporzionalmente, ha confermato la sentenza del Tribunale.

Sia il datore di lavoro che l'INPS hanno presentato ricorso alla Sezione lavoro della Corte di Cassazione chiedendo l'annullamento della sentenza della Corte d'Appello.

La Corte di Cassazione ha rilevato che il beneficio concesso dall'art. 42 del d.lgs. 151/2001 si tratta di una misura destinata alla tutela della salute psicofisica del disabile quale diritto fondamentale dell'individuo tutelato dall'articolo 32 Cost., che rientra tra i diritti inviolabili che la Repubblica riconosce e garantisce all'uomo, sia come singolo che nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità.

Tenuto conto pertanto delle finalità dell'istituto come sopra evidenziate attinenti a diritti fondamentali dell'individuo, la Cassazione ha concluso che il diritto ad usufruire dei permessi costituisce un diritto del lavoratore non comprimibile e da riconoscersi in misura identica a quella del lavoratore a tempo pieno.

La Suprema Corte di Cassazione ha inoltre chiarito come sia ragionevole distinguere l'ipotesi in cui la prestazione di lavoro par time sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario (come nella fattispecie esaminata), da quello in cui comporti una prestazione per un numero di giornate di lavoro inferiori (o addirittura limitata solo ad alcuni periodi nell'anno) e riconoscere, solo nel primo caso il diritto alla integrale fruizione dei permessi in oggetto.

La Suprema Corte di Cassazione ha quindi confermato la sentenza della Corte d'Appello.