

LAVORO A TEMPO PARZIALE E PARITÀ DI GENERE: la svalutazione del part time ai fini della progressione economica quale possibile causa di discriminazione indiretta di genere

“[...] Non può esserci alcun automatismo tra riduzione dell’orario e riduzione dell’anzianità di servizio da valutare ai fini delle progressioni economiche. Occorre, invece, verificare se, in base alle circostanze del caso concreto (tipo di mansioni svolte, modalità di svolgimento, ecc.), il rapporto proporzionale tra anzianità riconosciuta e ore di presenza al lavoro abbia un fondamento razionale oppure non rappresenti, piuttosto, una discriminazione in danno del lavoratore a tempo parziale”. Lo stabilisce la Corte di Cassazione con l’ordinanza n. 4313 del 19 febbraio 2024.

• DI EMILIA SCALISE CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO •

I FATTI IN CAUSA

Una lavoratrice *part time* presentava ricorso contro l’Agenzia delle Entrate per denunciare la discriminazione subita in ragione del suo rapporto di lavoro a tempo parziale nella selezione interna per il passaggio a migliore fascia retributiva. In primo grado, il Tribunale di Genova accoglieva il ricorso, ordinando all’Agenzia delle Entrate la cessazione del comportamento discriminatorio e il pagamento delle retribuzioni spettanti.

L’Agenzia, quindi, presentava controricorso. Tuttavia, la Corte di Appello, rigettava la sua richiesta, confermando integralmente l’esito del primo grado di giudizio.

Avverso tale sentenza, l’Agenzia proponeva ricorso per Cassazione contro la falsa applicazione delle norme di diritto che vietano la discriminazione a tempo parziale, sostenendo che, in difetto di discriminazione diretta del lavoro a tempo parziale, nemmeno può sussistere la discriminazione indiretta di genere.

IL PARERE DELLA CORTE DI CASSAZIONE

Il ricorso, secondo gli Ermellini, è assolutamente infondato.

In primo luogo, la Cassazione non ritiene condivisibile la tesi secondo cui la ridotta valutazione del lavoro a tempo parziale nel computo dell’anzianità di servizio, rilevante ai fini della progressione economica di un lavoratore *part time*, trovi fondamento nel disposto normativo secondo cui il trattamento del lavoratore a tempo parziale debba essere riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. Questo in quanto tale previsione riguarda solamente il trattamento economico spettante a un lavoratore *part time* e non anche la sua anzianità di servizio.

Oggetto del contendere è, infatti, la valutazione del servizio pregresso al fine del giudizio sul merito comparativo per attribuire una progressione economica.

Secondo la Corte non vi è alcun automatismo tra riduzione dell’orario e riduzione dell’anzianità di servizio, ma è necessario verificare se, in base alle circostanze del caso concreto, il rapporto proporzionale tra anzianità riconosciuta e ore di presenza al lavoro abbia un fondamento razionale oppure non rappresenti, piuttosto, una discriminazione in danno del lavoratore a tempo parziale.

Da qui l’assunto che in presenza di discrimi- ➤

▪ **LAVORO A TEMPO PARZIALE E PARITÀ DI GENERE: LA SVALUTAZIONE DEL PART TIME AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA**
QUALE POSSIBILE CAUSA DI DISCRIMINAZIONE INDIRETTA DI GENERE ▪

nazione diretta possa poi derivare anche una discriminazione indiretta di genere. Infatti, secondo i giudici di legittimità, è discriminazione indiretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che metta di fatto “*i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell’altro sesso*”.

Nel caso di specie, i giudici di merito avevano accertato che la maggior parte delle lavoratrici in forza presso l’Agenzia delle Entrate, chiedevano la fruizione del *part time*, concludendo, quindi, che svalutare il *part time* ai fini delle progressioni economiche orizzontali significava penalizzare le donne rispetto agli uomini riguardo ai miglioramenti di carattere economico.

CONCLUSIONI

L’ordinanza in commento offre diversi punti di riflessione.

In primo luogo, appare evidente che la decisione della Corte di Cassazione trae il suo fondamento dalle interpretazioni della Corte di Giustizia dell’UE sul principio riportato nella clausola 4 dell’accordo quadro allegato alla Direttiva 97/81/CE, secondo cui i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive (*pro-rata temporis*).

Il principio “*pro rata temporis*” prevede che il trattamento del lavoratore a tempo parziale venga riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. In tal modo, si può evitare che situazioni diverse vengano trattate in maniera uguale e che situazioni identiche vengano trattate in misura disuguale.

Seppur tale principio risulti essere equo, non è del tutto vero che possa applicarsi in ogni situazione concreta. Infatti, nulla da eccepire, secondo la Corte, circa l’applicazione del *pro-rata temporis* in relazione al trattamento economico del lavoratore a tempo parziale. Diversa, invece, è la sua applicazione anche ai fini della progressione economica in ragione dell’anzianità di servizio, non essendoci alcun automatismo tra riduzione dell’orario di lavoro e riduzione dell’anzianità di servizio da valutare a tale scopo.

Non solo, sulla base dei motivi di ricorso presentati dall’Agenzia dell’Entrate, la Corte allarga il suo intervento anche su un altro tema, oggi più che mai, di estrema attualità: la possibile discriminazione indiretta di genere che potrebbe derivare dalla riduzione dell’anzianità di servizio ai fini di una valutazione della progressione economica verso un genere rispetto ad un altro.

Infatti, qualora tale comportamento metta in particolare svantaggio un lavoratore di un determinato sesso rispetto a un altro lavoratore di sesso differente, secondo la Corte, tale condotta può identificarsi come discriminazione indiretta di genere. Nel caso di specie, infatti, sia i giudici di merito quanto quelli di legittimità avevano rinvenuto la sussistenza anche di discriminazione indiretta di genere nella riduzione dell’anzianità di servizio in ragione del *part time* ai fini della valutazione della progressione economica orizzontale, in quanto la maggior parte delle lavoratrici in forza presso l’Agenzia delle Entrate chiedevano la fruizione del *part time*, concludendo, quindi, che svalutare il *part time* ai fini delle progressioni economiche orizzontali significava penalizzare le donne rispetto agli uomini riguardo ai miglioramenti di carattere economico.