

I GIORNI DI PERMESSO 104 NEL CONTRATTO PART TIME VERTICALE –SENTENZA 22925/2017

La sentenza di Cassazione 22925 del 29 Settembre 2017 stabilisce che non vi è riproporzionamento dei tre giorni di permesso legge 104/92, per il lavoratore con contratto part time verticale

La sentenza di Cassazione 22925 del 29 Settembre 2017 stabilisce che non vi è riproporzionamento dei tre giorni di permesso legge 104/92, per il lavoratore con contratto part time verticale, che effettui prestazione lavorativa per un numero di giornate superiori al 50%, rispetto all'ordinario orario lavorativo in regime di full time. Il caso riguarda un datore di lavoro che ricorre contro la decisione della Corte di Appello di Trento che, aveva confermato la sentenza di primo grado, accertando il diritto della lavoratrice dipendente a fruire, anche dopo la trasformazione del rapporto di lavoro in part time verticale, con una prestazione lavorativa di quattro giorni su sei, dei tre giorni mensili di permesso legge 104/92 per assistere il figlio minore. Il datore aveva invece ritenuto di ridurre da tre a due i giorni di permesso, in considerazione della ridotta prestazione lavorativa. La Cassazione, con questa sentenza respinge il ricorso basando la decisione su una valutazione comparativa delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori, pervenendo quindi ad una distribuzione in misura paritaria degli oneri e dei sacrifici connessi all'adozione del rapporto di lavoro part-time. La Corte ritiene utile distinguere l'ipotesi in cui, la prestazione lavorativa part time, sia articolata sulla base di un orario settimanale che, comporta una prestazione lavorativa per un numero di giornate superiore al 50% rispetto all'orario ordinario, da quello in cui la prestazione lavorativa preveda un numero di giornate inferiori o limitate solo ad alcuni periodi dell'anno. Pertanto, si legge nella sentenza, su un orario lavorativo ordinario settimanale di sei giornate, il lavoratore con contratto part time verticale, che presti attività lavorativa per 4 giornate, avrebbe comunque diritto a tre giorni di permesso legge 104/92. Ricordiamo che il contratto di lavoro a tempo parziale verticale (c.d. part time verticale) è quello in cui si ha attività lavorativa solo in alcuni giorni della settimana (per esempio il lunedì, il martedì e il giovedì e non invece dal lunedì al venerdì o al sabato nel caso di settimana lunga). Nella sentenza si ricorda che il permesso mensile legge 104/92, è uno strumento di politica socio-assistenziale espressione dello Stato sociale e che, è basato sul riconoscimento del valore della cura, dell'assistenza e dell'educazione alla persona con grave disabilità espressioni queste di valori di solidarietà e costituzionali. Il legislatore ha inteso distinguere istituti che hanno connotazione patrimoniale e, che sono quindi strettamente condizionati con la durata della prestazione lavorativa, che ammettono un riproporzionamento economico in misura della ridotta prestazione lavorativa, da istituti riconducibili ad un ambito non strettamente patrimoniale, che si è ritenuto salvaguardare da riduzioni connesse alla minore entità lavorativa. Tra questi, oltre ai permessi 104 di cui stiamo trattando, anche i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa e i diritti sindacali. Ricordiamo altresì che, qualora invece, l'attività lavorativa prestata in regime di part time fosse inferiore al 50% della normale attività lavorativa in regime di full time, si applicherebbe il logaritmo di calcolo per il riproporzionamento dei giorni di permesso legge 104/92, già previsto da INPS nella circolare n. 133/2000.

(5 ottobre 2018)

Fonte: Superabile.it