



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

“Part-time = minore anzianità di servizio”: è discriminazione indiretta

di Eugenio Erario Boccafurni*

Secondo l’ordinanza della [Corte di cassazione n. 4313 del 19.2.2024](#), non può esservi alcun automatismo tra riduzione dell’orario di lavoro e riduzione dell’anzianità di servizio da valutare ai fini delle progressioni economiche. Ciò in quanto tale scelta configura una discriminazione “indiretta”, attesa *“la preponderante presenza di donne nella scelta per il lavoro a tempo parziale è da collegare al notorio dato sociale del tuttora prevalente loro impegno in ambito familiare e assistenziale, sicché la discriminazione nella progressione economica dei lavoratori part-time andrebbe a penalizzare indirettamente proprio quelle donne che già subiscono un condizionamento nell’accesso al mondo del lavoro”*.

Di talché, *“tale riduzione del punteggio attribuito per l’anzianità di servizio ha comportato una discriminazione della lavoratrice a tempo parziale, contraria a quanto dispone il decreto legislativo n. 61 del 2000 (con cui la Repubblica italiana ha dato attuazione alla direttiva 97/81/CE relativa all’accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall’UNICE, dal CEEP e dalla CES), e anche, indirettamente, una discriminazione di genere, in violazione dell’art. 25, comma 2, del D.Lgs. n. 198 del 2006, perché al rapporto di lavoro a tempo parziale ricorrono in grande maggioranza le donne lavoratrici”*.

Ne consegue che il datore di lavoro è onerato a dimostrare la sussistenza di circostanze concrete (tipo di mansioni svolte, modalità di svolgimento, ecc.) che rendano razionale il rapporto proporzionale tra anzianità riconosciuta e ore di presenza al lavoro.

Ebbene, nel confermare l’arresto della Corte di Appello di Genova, la Suprema Corte ha ricordato che *“Non è ... detto che - a parità di anzianità lavorativa - il lavoratore full-time abbia acquisito maggiore esperienza del lavoratore part-time, dipendendo tale preparazione da tante variabili, tra cui anche (ma non solo) la quantità di ore lavorative prestate nel medesimo periodo lavorativo; quantità di ore che tuttavia non assume una rilevanza determinante, essendo sicuramente più importante la qualità delle pratiche seguite dal lavoratore nel corso del rapporto”*.

* Dottore di ricerca in Diritto del lavoro – Sapienza Università di Roma.

Le valutazioni espresse sono personali e non rappresentano il punto di vista dell’Ente di appartenenza.