

Corte di Giustizia delle Comunità europee (Quinta Sezione) – 9 novembre 2017 – C-98/15 – Pres. Biltgen – Est. Biltgen – Avv. Gen. Sharpston – María Begoña Espadas Recio c. Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)

Direttiva 79/7/CEE - Direttiva 97/81/CE – Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale – Prestazioni di disoccupazione – Parità di trattamento tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile – Discriminazione indiretta fondata sul sesso.

È discriminatoria la normativa spagnola in tema di prestazioni di disoccupazione laddove, per i lavoratori a tempo parziale, esclude i giorni non lavorati dal calcolo del periodo di contribuzione al quale è rapportata la durata di tale prestazione; ciò in quanto la conseguente riduzione del periodo di godimento della stessa colpisce sfavorevolmente tali lavoratori, costituiti in grande maggioranza da donne.

★ ★ ★

Paola Bozzao

La giurisprudenza delle Corti Superiori nell'accesso alla sicurezza sociale dei part-timers: contraddizioni e cautele

Sommario: **1.** Part-time e accesso al *welfare*: una nuova pronuncia, su una questione aperta e antica. **2.** Parità di trattamento e qualificazione del regime previdenziale: un binomio complesso. **3.** Part-time e trattamento di disoccupazione, nell'ordinamento italiano. **4.** Le perduranti difficoltà regolative, tra silenzio del legislatore e ruolo propulsivo della giurisprudenza di legittimità.

1. *Part-time e accesso al welfare: una nuova pronuncia, su una questione aperta e antica*

La Corte di Giustizia torna, ormai ciclicamente, a pronunciarsi sulla tutela previdenziale dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale, per i quali si rinvergono normative nazionali che, seppure formulate in modo neutro, nei fatti introducono penalizzazioni nell'accesso al *welfare*. Questo vivace contenzioso europeo, radicatosi – nell'ultimo decennio – anche nella giurisprudenza nazionale, è sintomatico della permanente difficoltà di adattare i sistemi di protezione sociale ai nuovi tipi di lavoro non standard; e della conseguente fragilità di tale assetto di tutele, produttivo di molteplici effetti discriminatori nei confronti di quei lavoratori. Si tratta di effetti che, sovente, si ripercuotono sulla componente del lavoro femminile, in ragione della elevata prevalenza delle donne negli impieghi c.d. flessibili, specie a tempo parziale¹.

Proprio sui profili discriminatori insiti nelle discipline previdenziali nazionali si incentra l'analisi condotta dai giudici di Lussemburgo. L'operazione si rivela complessa, in un'area in cui i sistemi nazionali mantengono la competenza regolativa esclusiva nella determinazione delle condizioni di accesso alle prestazioni previdenziali, e al legislatore europeo sono riservati spazi di azione davvero circoscritti. Così, nel ricondurre, di volta in volta, la specifica misura all'interno della normativa antidiscriminatoria europea, la Corte va-

¹ Il divario pensionistico di genere, derivante anche dall'eccessiva presenza delle donne nel lavoro a tempo parziale, è segnalato, da ultimo, nella Risoluzione del Parlamento europeo su *La parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2014-2015*, 14 marzo 2017.

luta la portata applicativa del principio di uguaglianza nella sicurezza sociale attraverso presupposti più formali che sostanziali, incentrati sulla qualificazione dell'Ente erogatore quale regime legale ovvero professionale di sicurezza sociale. Questa classificazione, così come ricostruita nel tempo dal giudice europeo, non trova però riscontro nel nostro ordinamento nazionale; e sta generando ricadute il cui impatto, come vedremo, non è sfuggito alla più recente giurisprudenza di legittimità.

Dalla qualificazione dell'Ente previdenziale muove anche la sentenza in esame, in cui la Corte di Giustizia torna a pronunciarsi su una normativa spagnola che, ai fini dell'accesso alla prestazione previdenziale, impone periodi contributivi proporzionalmente più elevati per i lavoratori a tempo parziale rispetto a quelli assunti a tempo pieno. La pronuncia costituisce, per certi versi, il prosieguo di quanto già affermato nel caso *Elbal Moreno*, in cui i giudici di Lussemburgo hanno dichiarato discriminatoria la normativa spagnola in tema di accesso alla pensione di vecchiaia dei part-timers, esigendo per essi, costituiti in grande maggioranza da donne, una storia contributiva più lunga rispetto a quella richiesta per i lavoratori full-time².

Oggetto del giudizio della Corte è, questa volta, il provvedimento spagnolo che disciplina le condizioni di accesso alla prestazione contributiva di disoccupazione. La questione riguarda una lavoratrice part-time, occupata per 14 anni come addetta alle pulizie, che ha concentrato le sue ore di lavoro essenzialmente su tre giorni alla settimana³. Ai sensi della Ley General de la Seguridad Social, la durata della prestazione viene determinata in base ai periodi di contribuzione nei sei anni precedenti alla situazione di disoccupazione⁴; in caso di lavoro a tempo parziale, ogni giorno lavorativo viene computato come giorno di contribuzione, indipendentemente dall'orario

² C. Giust. 22 novembre 2012, C-385/11, *Isabel Elbal Moreno c. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) e Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*; per l'analisi della pronuncia, v. BOZZAO, *Part-time, genere e accesso al welfare: una lettura del caso Elbal Moreno nell'ottica dell'ordinamento italiano*, in questa Rivista, 2013, 187 ss.; e ALESSI, *Part-time minimo e accesso alla pensione di vecchiaia*, in RGL, 3/2013, 479 ss.

³ In particolare, la lavoratrice era occupata per due ore e mezza il lunedì, il mercoledì e il giovedì di ogni settimana, e quattro ore il primo venerdì di ogni mese.

⁴ Applicandosi una "scala" che parametrà la durata della prestazione contributiva (in giorni) rispetto al periodo di contribuzione goduto (sempre in giorni): così l'art. 210, par. 1, Ley General de la Seguridad Social (LGSS). A seguito del Real Decreto Legislativo 8/2015, del 30 ottobre, che ha approvato il texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, tale previsione è oggi contenuta nell'art. 269.

di lavoro⁵. La prestazione le è stata riconosciuta per un periodo di 420 giorni⁶; ciò in quanto il Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), l'Ente preposto al pagamento, ha considerato unicamente i giorni effettivamente lavorati (nel caso di specie, 1387), e non i sei anni di contribuzione nel loro complesso. A fronte, dunque, di un più ampio periodo lavorato, i contributi riconosciuti utili alla lavoratrice sono risultati equivalenti ad un'anzianità contributiva di poco inferiore ai quattro anni.

Ritenendo di avere versato i contributi integralmente negli ultimi sei anni⁷, la lavoratrice ha proposto ricorso dinanzi allo Juzgado de lo Social de Barcelona, contestando i conteggi determinati dallo SPEE. Ad avviso del giudice rimettente, la lavoratrice ha dimostrato di aver versato la contribuzione piena nel sessennio precedente alla cessazione del suo rapporto di lavoro, e che i contributi mensili sono stati calcolati in base alla retribuzione percepita nel corso di un intero mese, e non delle ore o dei giorni lavorati. Applicando la normativa nazionale, il part-timer verticale si vedrebbe invece applicato due volte il principio del *pro rata temporis*: in primo luogo, la retribuzione mensile – meno elevata in ragione dell'orario ridotto – comporterebbe una prestazione di disoccupazione di importo proporzionalmente inferiore; in secondo luogo, la durata di tale prestazione risulterebbe ridotta, venendo presi in considerazione solo i giorni lavorati, sebbene il periodo di contribuzione sia più esteso (par. 25). Ai lavoratori occupati a tempo parziale orizzontale o a tempo pieno la prestazione di disoccupazione verrebbe, invece, riconosciuta per un periodo calcolato sull'integralità dei giorni di contribuzione⁸. Da tutto ciò discenderebbe una discriminazione indiretta fondata sul sesso, essendo statisticamente dimostrato che la richiamata normativa incide in proporzione ben maggiore sulle donne, in quanto principali utilizzatrici di tale tipologia contrattuale.

Il Juzgado de lo Social de Barcelona sottopone alla Corte di giustizia una serie di questioni pregiudiziali, che investono innanzitutto il corretto

⁵ Art. 3, par. 4, del RD 625/1985.

⁶ Il periodo, inizialmente riconosciuto in 120 giorni, è stato aumentato a 420 giorni, a seguito di reclamo.

⁷ Per un totale, quindi, di 2160 giorni, dal quale discende il diritto a ricevere la prestazione di disoccupazione per la durata massima, pari a 720 giorni.

⁸ Ed invero, la sig.ra Espadas Recio risulta avere lavorato, nel complesso, 8,5 ore alla settimana; se avesse lavorato lo stesso numero totale di ore, ma con un orario strutturato in modo "orizzontale", le ore di lavoro sarebbero state 1,75 al giorno, per cinque giorni alla settimana.

inquadramento della normativa spagnola nella sfera di applicazione del principio di non discriminazione enunciato nella clausola 4 della direttiva 97/81/CE del 15 dicembre 1997⁹, ovvero del divieto di discriminazione diretta o indiretta basata sul sesso, di cui all'art. 4 della dir. 79/7/CEE del 19 dicembre 1978¹⁰.

Al pari di quanto affermato nella sentenza *Elbal Moreno*, la Corte risolve la questione escludendo la prima prospettazione e inquadrando il trattamento previdenziale *de quo* nella direttiva da ultimo richiamata, attesa la sua riconducibilità in un regime legale di previdenza sociale¹¹. Tale conclusione è raggiunta attraverso il richiamo alla nozione di “condizioni di impiego” rinvenibile nell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale; nozione nella quale – in linea di continuità con un consolidato orientamento – vengono ricondotte “le pensioni che dipendono da un rapporto di lavoro tra il lavoratore e il datore di lavoro, ad esclusione delle pensioni legali di previdenza sociale, meno dipendenti da un rapporto siffatto che da considerazioni di ordine sociale”¹². Secondo la Corte, la prestazione in esame è sì finanziata esclusivamente dai contributi versati dalle parti; ma questi contributi, in quanto “versati in applicazione della normativa nazionale”, non sono regolati

⁹ Relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES. Si ricorda che, ai sensi di tale clausola, “Per quanto attiene alle condizioni di impiego, 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”.

¹⁰ Relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale. Sulla rilevanza della nozione di discriminazione in campo previdenziale, con specifica attenzione alla prospettiva di genere, v. BONARDI, *Sistemi di welfare e principio di eguaglianza*, Giappichelli, 2012, spec. cap. I; RENGHA, *Il principio di eguaglianza di genere nei sistemi pensionistici europei*, in LD, 2012, 122; CANNATA, *L'eguaglianza nella previdenza di genere*, Franco Angeli, Milano, 2014; e, più di recente, ESPOSITO M., *Mujeres y acceso a las pensiones. El ordinamento italiano bajo el prisma de la Unión Europea*, in MOYA AMADOR, SERRANO FALCÓN (a cura di), *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, 2016, 461 ss.

¹¹ Tale inquadramento è dato invero per presupposto da C. Giust. ord. 17 novembre 2015, C-137/15, *María Pilar Plaza Bravo c. Servicio Público de Empleo Estatal Dirección Provincial de Álava*, pronunciatisi sulle modalità di calcolo del trattamento di disoccupazione spagnolo goduto in seguito alla perdita dell'impiego a tempo parziale.

¹² A partire da C. Giust. 15 aprile 2008, C-268/06, *Impact c. Minister for Agriculture and Food e altri*, punto 132; per ulteriori riferimenti, v. la successiva nota 14. Lo stesso accordo quadro rimarca l'esclusione, dal suo campo di applicazione, delle questioni relative ai regimi legali di sicurezza sociale, rimesse alle decisioni degli Stati membri: così il terzo comma del preambolo.

dal contratto di lavoro concluso tra il lavoratore e il datore di lavoro. Ne discende che “tale sistema presenta più analogie con un regime previdenziale amministrato dallo Stato (...) e che detti contributi, pertanto, non possono rientrare nella nozione di «condizione di impiego» (par. 33).

L’iter argomentativo seguito dai giudici, circoscritto a queste stringate considerazioni, è il frutto dell’integrale accoglimento delle prospettazioni elaborate, sul punto, dall’Avvocato generale Sharpston¹³. Il ragionamento si sviluppa, invero, su una lettura giurisprudenziale ormai assestata¹⁴ che – in ragione della qualificazione, legale ovvero professionale, del regime previdenziale interessato dalla controversia – ha ricondotto il principio di parità di trattamento nella materia previdenziale all’interno di diversi ambiti normativi di riferimento. Così, mentre i regimi legali¹⁵ sono assoggettati alla dir. n. 79/7/CEE, quelli professionali¹⁶ rientrano nel campo di applicazione dell’art. 157 TFUE: solo a questi ultimi quindi, in ragione del carattere retributivo della pensione erogata, è applicabile la clausola antidiscriminatoria contenuta nella clausola 4 dell’accordo quadro.

¹³ Conclusioni presentate il 16 marzo 2017.

¹⁴ Cfr. C. Giust. 28 settembre 1994, C-7/93, *Beune c. Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds*; C. Giust. 29 novembre 2001, C-366/99, *Griesmar c. Ministre de l’Économie, des Finances et de l’Industrie*; C. Giust. 13 dicembre 2001, C-206/00, *Mouflin c. Recteur de l’académie de Reims*, in *RDSS*, 2002, 271, con nota di BOZZAO; C. Giust. 12 settembre 2002, C-351/00, *Niemi c. Valtiokonttori*, C. Giust. 23 ottobre 2003, C-4/02 e C-5/02, *Schönheit c. Stadt Frankfurt am Main e Becker c. Land Hessen*, in *DPCE*, 2004, 411, con nota di CIAMMARICONI; sent. *Elbal Moreno*, cit.; e, da ultimo, C. Giust. 14 aprile 2015, causa C-527/13, *Lourdes Cachaldora Fernández c. Instituto Nacional de la Seguridad Social (Inss), Tesorería General de la Seguridad Social (Tgss)*.

¹⁵ Secondo costante orientamento della Corte le pensioni legali di previdenza sociale restano escluse sia dalla nozione di “retribuzione” ai sensi dell’art. 157, par. 2, TFUE, sia dalla nozione di “condizione di impiego” ai sensi della clausola 4 della direttiva 97/81: nel primo senso cfr. *ex plurimis*, sent. *Schönheit e Becker*, punto 65; e C. Giust. 10 giugno 2010, cause riunite C-395/08 e C-396/08, *Bruno e Pettini c. INPS*, punto 41, in questa Rivista, 2010, 486, con nota di SANTUCCI; in *RGL*, 2011, 264 ss., con nota di ALTIMARI; in *RCDL*, 2010, 4, 974 ss., con nota di ALESSI; in *MGL*, 6/2011, 470 ss., con nota di FRAIOLI; in *GI*, 5/2011, 1105, con nota di QUADRI. Nel secondo senso, v. sent. *Impact*, punto 132; sent. *Bruno e Pettini*, cit., punto 42; sent. *Cachaldora Fernández*, punti 37-38.

¹⁶ Si ricorda che, ai sensi dell’art. 2, prg. 1, lett. e) e f), della dir. 2006/54/Ce del 5 luglio 2006, per regimi professionali di sicurezza sociale si intendono i regimi non regolati dalla Direttiva 79/7/Cee, “aventi lo scopo di fornire ai lavoratori, subordinati o autonomi, raggruppati nell’ambito di un’impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o di sostituirsi ad esse, indipendentemente dal fatto che l’affiliazione a questi regimi sia obbligatoria o facoltativa [corsivo nostro]”.

2. *Parità di trattamento e qualificazione del regime previdenziale: un binomio complesso*

La questione connessa all'inquadramento del regime di sicurezza sociale merita però, in questa sede, qualche ulteriore riflessione, per il possibile impatto che può discenderne all'interno degli ordinamenti nazionali. Ed invero, nel dirimere alcune controversie relative all'accesso ai trattamenti pensionistici da parte di lavoratori occupati a tempo parziale di tipo verticale, la Corte ha operato una serie di differenziazioni, proprio connesse a tale classificazione.

Nel pronunciarsi, così, in merito all'accesso alla pensione di vecchiaia da parte del personale di volo di cabina della compagnia aerea Alitalia¹⁷, i giudici di Lussemburgo hanno ritenuto la normativa italiana in contrasto con il principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale, imposto dalla direttiva n. 97/81/CE. In quell'occasione la Corte ha distinto il sistema di calcolo dell'importo della pensione – che, dipendendo direttamente dalla quantità di lavoro effettuata dal lavoratore e dai contributi corrispondenti, ben può essere effettuato secondo la regola del *pro rata temporis* in caso di lavoro ad orario ridotto¹⁸ – dalla determinazione della data di acquisizione del diritto alla pensione, alla quale tale principio non può essere applicato. Ciò in quanto essa dipende esclusivamente dall'anzianità contributiva maturata dal lavoratore, corrispondendo alla durata effettiva del rapporto di lavoro e non alla quantità di lavoro fornita nel corso della relazione stessa. La Corte, dunque, ha in questo caso fondato la propria decisione sull'applicazione del divieto di discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul part-time, espressione specifica del principio fondamentale di uguaglianza, che vieta di trattare in maniera diversa situazioni analoghe, a meno che tale differenza sia obiettivamente giustificata. Secondo la Corte dell'Unione tale principio “implica che l'anzianità contributiva utile

¹⁷ Sent. *Bruno e Pettini*, cit.

¹⁸ La Corte ha, al riguardo, già chiarito che la considerazione della quantità di lavoro effettivamente svolta da un lavoratore a tempo parziale durante la sua carriera, paragonata a quella di un lavoratore che abbia svolto la propria attività a tempo pieno, costituisce un criterio obiettivo che consente una riduzione proporzionata delle sue spettanze pensionistiche: v., in tal senso, sent. *Schönheit e Becker*, punti 90-91, e C. Giust. 16 luglio 2009, C-537/07, *Gómez-Limón Sánchez-Camacho c. Instituto Nacional de la Seguridad Social (Inss), Tesorería General de la Seguridad Social (Tgss) e Alcampo SA*, punto 59.

ai fini della determinazione della data di acquisizione del diritto alla pensione sia calcolata per il lavoratore a tempo parziale come se egli avesse occupato un posto a tempo pieno, prendendo integralmente in considerazione anche i periodi non lavorati” (punto 66). Il ragionamento si fonda sul presupposto che il lavoro a tempo parziale costituisce un “modo particolare di esecuzione del rapporto di lavoro”, caratterizzato dalla mera riduzione della durata normale del lavoro; di modo che i periodi non lavorati sono pur sempre riconducibili all’unitario tipo contrattuale, non realizzandosi nelle pause di inattività – come invece sostenuto dall’Inps – alcuna sospensione del contratto di lavoro¹⁹. La Corte, invero, non individua il campo di applicazione entro cui ricondurre il regime pensionistico in esame²⁰, e rimette al giudice nazionale tale accertamento, in base alla sussistenza dei tre criteri “classici” costantemente utilizzati a tal fine²¹: lasciando al giudice *a quo* ogni valutazione finale circa l’esistenza di un trattamento sfavorevole a danno dei lavoratori part-time e la sussistenza o meno di cause giustificatrici del medesimo. Si tornerà a breve sul punto. È evidente, peraltro, che qualora il giudice remittente dovesse ricondurre il trattamento in esame in un regime legale di previdenza sociale, sarà comunque tenuto ad esaminare se lo Stato membro abbia esercitato la sua competenza in materia di previdenza sociale conformemente al diritto comunitario e, in particolare, al principio di non discriminazione, enunciato nell’art. 4 della dir. 79/7/CEE.

Quest’ultima è, del resto, la strada direttamente intrapresa dalla Corte nella richiamata sentenza *Elbal Moreno*. I giudici di Lussemburgo hanno, già in quell’occasione, ricondotto il regime previdenziale (in quel caso, l’Istituto Nacional se la Seguridad Social – INSS), nel campo di applicazione della di-

¹⁹ Per un interessante parallelismo tra la posizione assunta, sul punto, dalla Corte di Giustizia e dalla Corte costituzionale italiana nella sent. n. 121/2006, v. ALESSI, *Disponibilità, attesa e contratto di lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*. IT, n.123, 2011, 23 ss.

²⁰ Se, cioè, nella nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, ovvero in un regime legale di previdenza sociale, da quella escluso.

²¹ Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, un trattamento previdenziale rientra nel campo di applicazione dell’accordo quadro se soddisfa le seguenti condizioni: la pensione interessa soltanto una categoria particolare di lavoratori, è direttamente proporzionale agli anni di servizio prestati ed il suo importo è calcolato in base all’ultima retribuzione. Per una lettura critica dell’uso, talora tratteggio, di tali criteri, operato dalla Corte dell’Unione soprattutto per configurare come “professionali” i regimi pensionistici dei dipendenti pubblici, compreso quello italiano v. BOZZAO, *La Corte di Giustizia coglie nel segno sbagliando la mira: paradossi della previdenza nel pubblico impiego*, in questa Rivista, 2009, 147.

rettiva da ultimo richiamata²², e rinvenuto il contrasto della normativa spagnola con il divieto di discriminazione indiretta fondata sul sesso, ivi enunciato²³. L'accesso a quella pensione risultava, infatti, più sfavorevole per i lavoratori a tempo parziale, costituiti – come statisticamente provato – nella stragrande maggioranza (l'80%) da donne. La medesima conclusione è riproposta nella pronuncia in esame, sul presupposto che – assodata la riconducibilità del Servicio Público de Empleo Estatal nei regimi legali di sicurezza sociale – anche l'accesso alla prestazione di disoccupazione risulta più sfavorevole per tutti i lavoratori con orario a tempo ridotto, costituiti in ampia misura (tra il 70% e l'80%) da donne. La Corte si è allineata al consolidato orientamento giurisprudenziale – per lo più enunciato nel diverso campo di applicazione dell'art. 141 (oggi, 157) TFUE²⁴ – che, ai fini dell'identificazione degli effetti “più sfavorevoli” prodotti nei confronti delle lavoratrici, ha operato attraverso la valorizzazione del rilievo del dato statistico²⁵. Ciò secondo un complesso esercizio di valutazione che il giudice europeo è chiamato a svolgere di volta in volta, in assenza di un “limite obbligatorio” o di specifiche percentuali di differenza²⁶, a partire dalle quali si deve con-

²² Si trattava, in quel caso, dell'Ente erogatore di una pensione contributiva di vecchiaia, che costituisce “la pensione più generale tra quelle disciplinate dal diritto spagnolo”: sent. *Elbal Moreno*, cit., punto 22.

²³ Secondo il costante orientamento della Corte, la discriminazione indiretta si realizza quando l'applicazione di un provvedimento nazionale, pur formulato in modo neutro, di fatto sfavorisce un numero molto più alto di donne che di uomini (c.d. *disparate impact*), a meno che non sia giustificato da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso: v., tra le più recenti, sent. *Cachaldora Fernández*, punto 27; sent. *Elbal Moreno*, punto 29; C. Giust. 20 ottobre 2011, causa C-123/10, *Brachmer c. Pensionsversicherungsanstalt*, punto 56; sent. *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, punto 54.

²⁴ Si veda, in particolare, C. Giust. 17 giugno 1998, causa C-243/95, *Hill e Stapleton c. The Revenue Commissioners e Department of Finance*; C. Giust. 6 dicembre 2007, causa C-300/06, *Vöβ c. Land Berlin*; C. Giust. 31 marzo 2011, *Schröder c. Finanzamt Hameln*; sent. *Schönheit e Becker*, cit.

²⁵ Con specifico riferimento alla materia della sicurezza sociale, v. sent. *Brachmer*, punto 61 ss.; e sent. *Elbal Moreno*, punto 31. In alcuni casi più recenti, invero, la Corte ha valutato con attenzione l'effettivo impatto di dati statistici generali relativi ai part-timers, giungendo a ritenerli inidonei a dimostrare – in mancanza di informazioni più specifiche – l'esistenza di un maggiore svantaggio per le donne: v., relativamente alle modalità di calcolo di una pensione contributiva di invalidità, la sent. *Cachaldora Fernández*, punto 33; con riguardo alle modalità di calcolo del trattamento di disoccupazione, analogo ragionamento è stato seguito nell'ord. *María Pilar Plaza Bravo*, cit. In dottrina, il punto è sottolineato da ESPOSITO M., *Mujeres y acceso a las pensiones*, cit., spec. 469 ss.

²⁶ La Corte è giunta a considerare sufficienti anche dati statistici che rivelavano uno scarto

cludere per l'esistenza di una disparità di trattamento illegittima nei confronti delle donne²⁷.

La ricostruzione fin qui operata vale ad evidenziare la complessa portata applicativa del principio di uguaglianza nella sicurezza sociale. Assodata infatti, in mancanza di un'armonizzazione in sede europea, la competenza di ciascuno Stato membro a definire i requisiti di accesso ai trattamenti previdenziali, è alquanto discutibile una differenziazione di quel principio in ragione della sola qualificazione del regime cui afferisce il lavoratore a tempo parziale. Di modo che, si ripete: se si è in presenza di un regime professionale, le prestazioni erogate rientreranno nell'ambito del divieto di discriminazione sancito dalla clausola 4 della direttiva 97/81/CE; viceversa, nel caso in cui il trattamento in esame venga ricondotto ad un regime legale di previdenza sociale, il carattere discriminatorio della norma dovrà essere ricondotto nella sfera di applicazione del divieto di discriminazione indiretta basata sul sesso, enunciato nell'art. 4 della dir. 79/7/CEE.

Quest'ultima prospettazione non appare, in realtà, sufficientemente garantista. È evidente infatti che, anche in un regime legale, le regole in materia di accesso alle prestazioni previdenziali possono generare disparità di trattamento tra lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale, non necessariamente riconducibili al genere; e tuttavia, in presenza di una siffatta situazione, la ricostruzione fin qui operata dalla Corte rischia di generare un "cortocircuito

meno significativo, ma persistente, tra lavoratori e lavoratrici: cfr. C. Giust. 9 febbraio 1999, causa C-167/97, *Seymour-Smith e Perez*, in *LG*, 1999, 928, con nota di MATTACE RASO.

²⁷ Come noto, una volta accertato il carattere discriminatorio della disposizione, è necessario valutare se essa sia giustificata da una finalità legittima e se i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. La Corte, nel caso di specie, ha ritenuto insussistente tale finalità, debolmente individuata dal governo spagnolo nel rispetto del principio di proporzionalità sotteso al sistema di sicurezza sociale di tipo contributivo, da cui discenderebbe la necessaria correlazione che deve sussistere tra i contributi versati dal lavoratore e i diritti che questi può richiedere in materia di prestazioni di disoccupazione. Abbandonando l'atteggiamento di indulgenza nella valutazione delle giustificazioni addotte dagli Stati membri a sostegno della legittimità dei loro provvedimenti, soprattutto in presenza di regimi pensionistici contributivi, la Corte non accoglie la difesa prospettata dal governo spagnolo, ritenendo la misura nazionale non idonea a garantire tale correlazione. Ciò in quanto il lavoratore a tempo parziale verticale che abbia versato contributi per ogni giorno di tutti i mesi dell'anno riceve una prestazione di disoccupazione per un periodo di tempo inferiore rispetto a un lavoratore a tempo pieno che abbia versato gli stessi contributi: determinandosi "un'anomalia illogica e punitiva che svantaggia i lavoratori a tempo parziale verticale" (Conclusioni dell'Avv. Sharpston, punto 60).

regolativo”, non trovando applicazione nessuna delle due direttive richiamate. Resta da considerare, comunque, che queste fonti di diritto derivato, nel sancire il divieto di discriminazione, inverano il principio generale di uguaglianza, su cui si fonda il diritto europeo²⁸; e che, anche nelle materie che rientrano nella competenza degli Stati membri, questi ultimi devono rispettare le disposizioni del diritto sovranazionale²⁹. Di modo che le regole nazionali dovranno essere valutate non solo con riferimento alle specifiche disposizioni di diritto secondario, ma anche rispetto al principio antidiscriminatorio, valore comune degli Stati membri, sancito dalle fonti primarie dell'Unione Europea.

3. *Part-time e trattamento di disoccupazione, nell'ordinamento italiano*

Se contestualizzata in ambito nazionale, la questione da ultimo evidenziata produce ampie e complesse ripercussioni nella interpretazione della disciplina previdenziale applicabile al lavoratore occupato a tempo parziale.

Come è ben noto, questa tipologia contrattuale riveste un ruolo centrale all'interno del nostro mercato del lavoro; essa costituisce “l'unica forma di lavoro cresciuta quasi ininterrottamente negli anni della crisi”³⁰, rivelandosi – soprattutto nella sua modalità di scelta involontaria³¹ – uno dei prin-

²⁸ Tale principio impone che situazioni comparabili non vengano trattate in modo diverso, a meno che una differenziazione non sia oggettivamente giustificata: v., più di recente, C. Giust. 12 ottobre 2004, *Nicole Wippel c. Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG*, punto 56; e sent. *Bruno e Pettini*, cit., punto 58.

²⁹ V. C. Giust. 1 aprile 2008, causa C-267/06, *Tádao Manuko c. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen*, punto 59.

³⁰ *Rapporto annuale Istat 2017*, 152. Tra il 2008 e il 2016 gli occupati permanenti con un lavoro part time sono aumentati di 789 mila unità (+30,8 per cento), di cui 101 mila nell'ultimo anno (+3,1 per cento). Sul crescente “uso (abuso?)” del part-time, v. ALTIMARI, *Il tempo parziale tra contratto e mercato del lavoro*, in *LD*, 2015, 364.

³¹ Pur continuando a registrarsi una forte incidenza del part-time involontario sul totale degli occupati a orario ridotto (v. il *Rapporto Bes 2015*, cap. III, *Lavoro e conciliazione dei tempi di vita*, 108), dati recenti evidenziano, dal 2016, la crescita del ricorso al part time volontario (+6,9 per cento a fronte di +0,6 per cento del part time involontario): *Rapporto annuale Istat 2017*, 153. Sul rilievo della volontarietà nel ricorso a tale tipologia contrattuale, sia nella fase genetica che nella “gestione interna” del rapporto, v. DELFINO, *La volontarietà nel part time come essenza della flexicurity*, in ZOPPOLI L., DELFINO (a cura di), *Flexicurity e tutele. Il lavoro tipico e atipico in Italia e in Germania*, Ediesse, 2008, spec. 35 ss.

cipali strumenti strategici aziendali per far fronte alla crisi³². A fronte di tale ampia diffusione, che interessa prevalentemente la componente femminile della forza lavoro³³, permangono “resistenze” legislative che, in forma sempre più accentuata nel corso del tempo, complicano l’accesso ai trattamenti previdenziali per i lavoratori occupati a orario ridotto. Essi devono fare i conti con un sistema pensionistico profondamente innovato dalla manovra di fine 2011³⁴ che, come è noto, oltre ad avere generalizzato il sistema di calcolo contributivo, ha rimodulato in senso restrittivo le condizioni di accesso richieste per la maturazione del diritto ai trattamenti pensionistici (di vecchiaia e anticipata), con un inasprimento di regole che si rivela particolarmente penalizzante per i lavoratori flessibili, soprattutto se di giovane età³⁵.

Più favorevole appare il *restyling* delle misure di sostegno al reddito operato dal Jobs Act, incardinato sulla Nuova Aspi (Naspi), che ha sostituito l’Aspi e la miniAspi per gli eventi di disoccupazione successivi al 1° maggio 2015³⁶. Se si analizzano, infatti, i tratti innovativi della nuova misura ed il suo impatto sulla protezione dei futuri disoccupati, emerge indubbiamente la previsione di requisiti contributivi minimi richiesti per l’accesso alla Naspi meno stringenti rispetto alla normativa previgente, e pari ad almeno tredici settimane di contribuzione nel quadriennio precedente la data di cessazione dal lavoro, e a trenta giornate di lavoro effettivo nell’anno precedente la disoccupazione (a prescindere dal raggiungimento del minimale contributivo). Si tratta di requisiti che dovrebbero consentire l’ampliamento della platea dei potenziali beneficiari, a vantaggio anche dei lavoratori occupati in attività lavorative precarie e discontinue.

³² L’ampio ricorso al part-time sembra suggerirne l’utilizzo, almeno in parte, in “funzione di contenimento dei costi e di ammortizzatore sociale”: DE GREGORIO, GIORDANO, *Nero a metà: contratti part-time e posizioni full-time fra i dipendenti delle imprese italiane*, Roma: Istat Working papers n. 3, 2014, 41.

³³ Secondo il *Rapporto sulla coesione sociale, 2013*, nelle tre forme di part-time, orizzontale verticale e misto, la componente femminile, nel 2013, ha rappresentato rispettivamente il 71,9%, il 68,4% e il 75,0% dei lavoratori con contratto a orario ridotto.

³⁴ D.l. 6 dicembre 2011, n. 201, conv. con mod. in l. 22 dicembre 2011, n. 214.

³⁵ Per approfondimenti, v., da ultimo, BOZZAO, *La tutela previdenziale nel c.d. lavoro flessibile*, in SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Utet Giuridica, 2017, 2566 ss.

³⁶ D.lgs. 4 marzo 2015, n. 22. Per l’analisi dei nuovi istituti v. BOZZAO, *Gli ammortizzatori sociali nel sistema del Jobs Act: una visione d’insieme*, in questa Rivista, 2015, 519 ss.; RENGA,

E tuttavia, per quanto riguarda proprio l'identificazione dell'anzianità contributiva minima richiesta per l'accesso alla prestazione, l'Inps ha chiarito che "ai fini del diritto sono valide tutte le settimane retribuite, purché per esse risulti, anno per anno, complessivamente erogata o dovuta una retribuzione non inferiore ai minimali settimanali (legge 638/1983 e legge 389/1989)"³⁷. Applicando tale previsione ai lavoratori occupati a tempo parziale, discende che da questo calcolo restano escluse sia le settimane per le quali non risulta raggiunta la soglia retributiva minima prevista dalla legge³⁸, sia quelle integralmente non retribuite: con netta penalizzazione, nel primo caso, di tutti i part timers con retribuzioni settimanali modeste; nel secondo, dei soli lavoratori occupati a tempo parziale verticale. La penalizzazione si riflette, poi, sulla durata di godimento della Naspi, corrisposta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni, con un massimo di 24 mesi³⁹.

È questa, del resto, la conseguenza dell'applicazione, ai fini della maturazione del diritto (anche) alla prestazione di disoccupazione, del c.d. principio del riproporzionamento del trattamento previdenziale alla quantità del lavoro svolto. In base a tale principio, introdotto con portata applicativa generalizzata dall'art. 7 del d.l. 12 settembre 1983, n. 463, conv. in l. 11 novembre 1983, n. 638⁴⁰, il numero dei contributi accreditabile nel corso dell'anno solare è pari a quello delle settimane in cui il lavoratore ha prestato la sua attività, a condizione che per ogni settimana sia stata erogata una retribuzione non inferiore al 40% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti⁴¹. Viene fissata, in sostanza,

Post fata resurgo: *la rivincita del principio assicurativo nella tutela della disoccupazione*, in *LD*, 1/2015, 77 ss.; GAROFALO D., *Il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22: un primo commento*, in *RDSS*, 2/2015, 385 ss.

³⁷ Circ. Inps 12 maggio 2015, n. 94. Analoga previsione si rinviene nella Circ. Inps n. 18 dicembre 2012, 142, relativamente ai requisiti di accesso alla mini-Aspi.

³⁸ Si consideri, però, che queste settimane sono utili per il calcolo della misura del trattamento, avendo l'Inps precisato che a tal fine "sono considerate tutte le settimane, indipendentemente dal fatto che esse siano interamente o parzialmente retribuite" (Circ. n. 94 del 2015).

³⁹ Art. 5, d.lgs. n. 22/2015.

⁴⁰ Come mod. con d.l. 9 ottobre 1989, n. 338, conv. in l. 7 dicembre 1989, n. 389.

⁴¹ Nel 2018 il trattamento minimo è pari a 507,42 euro; il minimale settimanale su cui calcolare i contributi è di 202,97 euro, mentre quello annuale è pari a 10.554 euro (Circ. Inps 26 gennaio 2018, n. 13). I contributi settimanali calcolati sul minimale, per i dipendenti del settore privato, sono dunque pari a 66,99 euro; quelli annuali, a 3.483,48 euro. Se nell'anno risulta

una soglia retributiva minima settimanale, valevole per tutti i lavoratori dipendenti; se essa non viene raggiunta, il numero dei contributi accreditato risulterà proporzionalmente ridotto: con conseguente allungamento del periodo di tempo necessario per il soddisfacimento delle condizioni assicurative e contributive minime. Il meccanismo, si ribadisce, penalizza i lavoratori a tempo parziale, di tipo sia orizzontale, verticale su base annua, o misto. Essi, in ragione del minor numero di ore lavorate (e, quindi, retribuite), potrebbero non riuscire a soddisfare la soglia reddituale minima; i part-timers verticali sarebbero poi specificamente penalizzati dall'esclusione, dal novero delle settimane richieste per l'accesso alla pensione (c.d. settimane utili), di quelle relative ai periodi non lavorati⁴². In questo secondo caso, il trattamento differenziato opera soprattutto rispetto ai lavoratori occupati su base orizzontale per i quali, a parità di un monte ore lavorato e retribuito nell'anno solare, vengono considerate utili tutte le settimane dell'anno solare⁴³.

4. *Le perduranti difficoltà regolative, tra silenzio del legislatore e ruolo propulsivo della giurisprudenza di legittimità.*

Le problematiche ora evidenziate non sono sfuggite al vaglio della giurisprudenza multilivello che, in più occasioni e sotto diverse angolazioni prospettiche, si è pronunciata sulla conformità dell'art. 7 della l. n. 638/1983 all'ordinamento tanto nazionale che europeo.

Sotto il primo profilo, la Corte costituzionale⁴⁴ ha ritenuto inammissi-

versato un importo almeno corrispondente a tale cifra, il dipendente sarà assicurato per tutte le 52 settimane; in caso contrario, i periodi coperti sono ridotti in base a quanto versato, dividendo lo stipendio per il minimale settimanale.

⁴² Un esempio può aiutare a comprendere meglio la questione. Si consideri il caso di un lavoratore assunto a tempo parziale orizzontale, che presta la propria attività a orario ridotto tutti i giorni della settimana, e quello di un part-timer verticale occupato a tempo pieno per nove mesi nell'anno (è il caso, ad esempio, di molti addetti ai servizi scolastici); entrambi percepiscono una retribuzione annua pari a 10.800 euro. Applicando quanto indicato alla precedente nota 41, pur avendo versato entrambi 3.564 euro di contributi, il primo sarà assicurato per 52 settimane, il secondo per sole 39.

⁴³ Questi profili problematici sono stati acutamente evidenziati, già trent'anni fa, da CINELLI, *La disciplina previdenziale dei rapporti di lavoro a tempo parziale tra sostegno e disincentivo*, in *RIDL*, 1986, I, 79.

⁴⁴ Corte Cost. sent. 23 febbraio 2012, n. 36, in *MGL*, 2012, 810, con nota di FABOZZI.

bile la questione di legittimità sollevata in riferimento a tale articolo, nella parte in cui prevede, ai fini dell'accesso al trattamento previdenziale, un'unica soglia minima retributiva, uguale per i lavoratori a tempo pieno e quelli a tempo parziale. Ed invero, pur rinvenendo nella norma *de qua* un effetto penalizzante per i lavoratori a tempo parziale – potendo “in effetti...rendere per questi ultimi più difficile il conseguimento di detta soglia minima, avuto riguardo al più ridotto livello di reddito, conseguente al minore orario praticato” – la Corte ha adottato un atteggiamento di particolare cautela, rinviando al legislatore l'individuazione di una disciplina caratterizzata da maggiore equità. A distanza di sei anni, l'intervento legislativo è ancora atteso. Ed è tanto più urgente, anche in considerazione della prevalente composizione femminile del lavoro a tempo parziale nel nostro Paese, soprattutto nella sua modalità di tipo orizzontale⁴⁵; il che ben potrebbe esporre la previsione in esame a possibili effetti discriminatori fondati sul sesso, per contrasto con la dir. 79/7/CEE.

Con tratto ben più deciso è invece intervenuta la Corte di Giustizia, con la già citata sentenza *Bruno e Pettini*, relativamente agli effetti prodotti dalla norma in esame nell'accesso al trattamento pensionistico dei lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico. Il meccanismo di riproporzionamento è stato, in questo caso, ritenuto penalizzante per tali lavoratori, giacché esclude i periodi non lavorati (e, dunque, non retribuiti) dal calcolo dell'anzianità contributiva necessaria per acquisire il diritto alla pensione, costringendoli ad un allungamento del periodo di tempo necessario per conseguire il requisito contributivo minimo.

La Corte di Cassazione ha trasposto il principio di diritto enunciato dal giudice europeo: dando così applicazione, nell'ordinamento interno, a quanto statuito in tale pronuncia europea. Con orientamento oramai consolidato, i giudici di legittimità hanno riconosciuto ai lavoratori a tempo parziale verticale di tipo ciclico il diritto a vedersi riconosciuti i periodi di non lavoro connessi al programma negoziale lavorativo concordato, ai fini del computo dell'anzianità contributiva richiesta per l'accesso alle prestazioni previdenziali⁴⁶.

⁴⁵ Il regime a orario ridotto più diffuso è, in Italia, proprio il part-time orizzontale, che interessa circa otto occupati a orario ridotto su dieci (l'83,6% tra le donne e il 73,5% tra gli uomini): cfr. il *Rapporto annuale Istat 2015*, cit., 161.

⁴⁶ A partire da Cass. 24 novembre 2015, n. 23948, in *RGL*, 2/2016, 262, con nota di BOZZAO; v. poi Cass. 2 dicembre 2015, n. 24532, in *RDSS*, 2/2016, 419, con nota di MASTRANGELI; Cass. 2

Bisogna però considerare che, a una lettura più attenta, tale principio non può rivestire una portata applicativa generale, in quanto – come si è detto – il ragionamento dei giudici di Lussemburgo è legato alla possibile riconducibilità *ratione materiae* delle norme previdenziali, scrutinate dai giudici in sede nazionale ed europea, nell’ambito di applicazione della direttiva sul part-time (dal quale – si ricorda – restano escluse le pensioni legali di previdenza sociale); essendo a tal fine necessario, preliminarmente, procedere alla qualificazione del regime previdenziale preposto all’erogazione della prestazione⁴⁷. Si è già avuto modo di sottolineare come la diversa qualificazione dei regimi previdenziali, operata dal giudice europeo attraverso la valorizzazione della natura retributiva della pensione, non abbia trovato riscontro nella giurisprudenza nazionale⁴⁸; e come, in assenza di un intervento legislativo, questa discutibile differenziazione tra regimi previdenziali legali e professionali rischi – in presenza di situazioni concernenti lavoratori a tempo parziale verticale iscritti al regime generale dell’Inps – di produrre ricadute sistemiche nel nostro ordinamento nazionale, per disparità di trattamento tra situazioni giuridiche identiche.

Fermo restando quanto già evidenziato in precedenza⁴⁹, si segnala che questo *impasse* ha da ultimo trovato una originale soluzione in alcune pronunce della Suprema Corte che, nell’interpretare il richiamo alla giurisprudenza europea operato in propri pronunciamenti precedenti⁵⁰, ha assestato il tiro, “aggirando” la questione qualificatoria del regime previdenziale e risolvendo la controversia non alla luce della disciplina contenuta nella dir.

dicembre 2015, n. 24535; Cass. 3 dicembre 2015, n. 24647; Cass. 29 aprile 2016, n. 8565; Cass. 19 ottobre 2016, n. 21207; Cass. 24 ottobre 2016, n. 21376; Cass. 10 novembre 2016, n. 22936, in *ADL*, 2/2014, 429, con nota di ALTIMARI; Cass. 6 luglio 2017, n. 16677; Cass. 22 febbraio 2018, n. 4338.

⁴⁷ In quel caso, si trattava del Fondo volo, regime sostitutivo dell’Inps, dalla Corte nei fatti inquadrato quale regime professionale di sicurezza sociale.

⁴⁸ BOZZAO, *Pensioni e part-time: regimi previdenziali e prospettive antidiscriminatorie nella giurisprudenza multilivello*, in *RGL*, 2/2016, spec. 272. Resta fermo che, per addivenire quantomeno ad un più lineare “incasellamento” del regime previdenziale, sarebbe in prospettiva auspicabile un ripensamento dei criteri elaborati per la individuazione dei regimi professionali di sicurezza sociale, che muova da una più restrittiva identificazione del campo di applicazione delle richiamate nozioni di “retribuzione” e di “condizioni di impiego”, la cui *vis expansiva* rischia di provocare “uno strisciante risultato di modificazione, o parziale soppressione, della direttiva 79/7/CEE”: così SANDULLI, *Età pensionabile e parità donna uomo per i pubblici dipendenti: la Corte di giustizia fra omissioni e ridenomiazioni*, in *RDSS*, 2009, 100.

⁴⁹ V. *supra*, il par. 2.

⁵⁰ Cass. n. 23948/2015; Cass. n. 24647/2015; Cass. n. 8565/2016.

97/81/CE, quanto piuttosto in base ai “principi immanenti” nel nostro ordinamento in tema di rapporto di lavoro a tempo parziale⁵¹. Il ragionamento seguito dai giudici di legittimità ha preso le mosse da una pronuncia dei giudici costituzionali del 2006⁵², con cui è stato negato il diritto all'indennità di disoccupazione (oggi, la Naspi) nei periodi di inattività fisiologici al rapporto di lavoro a tempo parziale verticale⁵³. Chiamati a pronunciarsi sulla presunta disparità di trattamento tra lavoratori stagionali e lavoratori assunti a tempo parziale verticale, i giudici delle leggi ne hanno negato la sussistenza, in ragione delle differenze esistenti tra le due situazioni poste a confronto. Secondo la Corte, infatti, nel lavoro stagionale il rapporto cessa a fine stagione, sia pure in vista di una probabile nuova assunzione stagionale, non potendo quindi il lavoratore «contare sulla retribuzione derivante dall'eventuale nuovo contratto»; nel rapporto di lavoro a tempo parziale, invece, il rapporto “prosegue” durante il periodo di sosta, in attesa dell'inizio della nuova fase lavorativa, potendo quindi il lavoratore «fare affidamento sulla retribuzione che presterà dopo il periodo di pausa». Del pari, la Corte non ha rinvenuto nella disposizione sottoposta al suo scrutinio una violazione dell'art. 38 Cost. «perché nel tempo parziale verticale il rapporto di lavoro perdura anche nei periodi di sosta, assicurando al lavoratore una stabilità ed una sicurezza retributiva, che impediscono di considerare costituzionalmente obbligata una tutela previdenziale (integrativa della retribuzione) nei periodi di pausa della prestazione»⁵⁴.

⁵¹ A partire da Cass. n. 21207/2016; in senso conforme, v. Cass. n. 22936/2016, e Cass. n. 16677/2017.

⁵² C. cost. 24 marzo 2006, n. 121, in *FI*, 2006, I, 2637, con nota di GENTILE; in *RIDL*, 2006, II, 810, con nota di ALESSI; in *ADL*, 2006, 813, con nota di PESSI A. Per alcune considerazioni critiche sulle conclusioni raggiunte dalla Corte, v. anche BOZZAO, *Le misure di sostegno al reddito per il lavoro discontinuo*, in *LD*, 2007, 54 ss.

⁵³ Per la copertura di tali periodi, durante i quali non viene effettuata alcuna prestazione lavorativa, è possibile fare ricorso a strumenti onerosi, a titolo meramente volontario, quali il riscatto e di prosecuzione volontaria: art. 8, d.lgs. 16 settembre 1996, n. 564.

⁵⁴ Nel periodo intercorrente tra l'ordinanza di remissione e la pronuncia del 2006, il legislatore è intervenuto in materia, con una soluzione che si è posta in linea di continuità con le conclusioni poi raggiunte dal giudice delle leggi. Ed infatti, nell'estendere i trattamenti di disoccupazione ai lavoratori sospesi per crisi aziendali occupazionali, in possesso di particolari requisiti assicurativi e contributivi, si è provveduto ad escludere espressamente da tale ampliamento i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale verticale, tanto con riferimento all'indennità ordinaria di disoccupazione, tanto con riguardo al godimento dell'Aspi. Questa normativa è stata nel tempo abrogata e, ad oggi, non vige alcuna esplicita esclusione di tali lavoratori dal godimento della Naspi; nulla dispone, al riguardo, il d.lgs. n. 22 del 2015.

Muovendo da queste considerazioni, la Suprema Corte ha ritenuto che – se il lavoro a tempo parziale non implica l'interruzione, né la sospensione⁵⁵, dell'impiego, e i periodi non lavorati costituiscono una normale modalità di esecuzione del contratto – nel part-time verticale ciclico l'anzianità contributiva dovrà essere proporzionata sull'intera durata del rapporto di lavoro, e non riferita ai soli periodi di effettiva prestazione. Diversamente ragionando, in presenza di contratti di lavoro con una durata effettiva equivalente, il lavoratore a tempo parziale maturerebbe l'anzianità contributiva utile ai fini della pensione con un ritmo più lento del lavoratore a tempo pieno: così realizzandosi una differenza di trattamento basata sul solo motivo del lavoro a tempo parziale, vietata dal diritto interno⁵⁶. Il divieto di discriminazione è stato infatti ormai recepito dalla normativa nazionale, “e trova quindi uno spazio di operatività che trascende quello delineato dalla Direttiva”⁵⁷; la materia in esame non è, dunque, direttamente assoggettata alla disciplina comunitaria, nella quale può solo rinvenirsi una “conferma” del principio di parità di trattamento tra lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale, che risulta già insito nell'ordinamento interno.

Appare allora evidente che il necessitato ridimensionamento della portata regolativa della direttiva 97/81/CE (stante la sua inapplicabilità alle prestazioni legali di sicurezza sociale) e la conseguente valorizzazione dei principi rinvenibili nella disciplina nazionale, confermano la difficoltà, su questi presupposti, di aprire un dialogo costruttivo tra le Corti multilivello. Nel frattempo, il contenzioso con l'Ente previdenziale resta aperto⁵⁸; e sollecita l'urgenza di un intervento legislativo che introduca regole più eque per il computo dell'attività lavorativa prestata a orario ridotto, ai fini della maturazione del diritto a tutte le prestazioni previdenziali.

⁵⁵ Sent. *Bruno e Pettini*, punto 72.

⁵⁶ V., oggi, l'art. 7, co. 1, del d.lgs. n. 81/2015.

⁵⁷ Così Cass. n. 21376/2016, cit.

⁵⁸ L'Inps, infatti, continua a calcolare l'anzianità contributiva dei part-timers considerando solo le giornate di lavoro effettivo.