



diritto al calcolo della retribuzione spettante sulla base dei medesimi principi applicabili ai dipendenti assunti a tempo pieno. Più in particolare, deducevano che la retribuzione avrebbe dovuto essere determinata sulla base del dato convenzionale di 26 giorni lavorativi, cui corrispondeva un orario mensile teorico di 156 ore, e che, di conseguenza, essi avrebbero dovuto percepire una retribuzione mensile pari al 50% di quella spettante ai lavoratori full time comparabili; contestavano, quindi, il sistema di calcolo della retribuzione seguito da ..... s.p.a. basato sul diverso criterio del c.d. "peso effettivo", che teneva conto delle ore di lavoro effettivamente prestate in ciascun mese.

Chiedevano, pertanto, che - accertata l'illegittimità del calcolo della retribuzione lorda mensile operato da ..... s.p.a. - la società convenuta venisse condannata al pagamento degli importi analiticamente indicati in ricorso, a titolo di differenze retributive e tredicesima mensilità, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto all'effettivo soddisfo.

Integrato il contraddittorio, ..... s.p.a. eccepiva, in via preliminare, la prescrizione estintiva quinquennale ex art. 2948 n. 4 c.c. relativamente alle pretese economiche maturate nel periodo antecedente al mese di novembre 2012; quanto alla ..... , eccepiva la prescrizione quinquennale in relazione al periodo anteriore al mese di maggio 2013, tenuto conto che il primo atto interruttivo era costituito dalla notifica del ricorso; nel merito, contestava la fondatezza della domanda evidenziando che i ricorrenti avevano ricevuto la retribuzione corrispondente alle ore di lavoro effettivamente lavorate e che il principio di non discriminazione di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 61/2000 risultava essere stato pienamente rispettato in quanto la società aveva riproporzionato il trattamento economico dei ricorrenti in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa; infine, contestava la correttezza dell'importo richiesto per la dipendente ..... , la quale aveva percepito l'indennità di maternità da parte dell'INPS nel mese di giugno 2016.

Nelle note autorizzate depositate il 10.06.2019 si prendeva atto dell'errore commesso nella quantificazione delle spettanze richieste per la lavoratrice ..... , riducendole ad € 939,02; per il resto si insisteva nell'accoglimento delle conclusioni già rassegnate.

Analogamente, \_\_\_\_\_ s.p.a. riproponeva nella note autorizzate le eccezioni sollevate nella memoria difensiva.

All'udienza del 27.06.2019, previa discussione, la causa è stata decisa come dalla presente sentenza contestuale.

In via preliminare deve essere disattesa l'eccezione di parziale prescrizione quinquennale, tenuto conto che non è stata avanzata alcuna pretesa economica afferente al periodo antecedente al mese di novembre 2012 e che, quanto alla posizione di \_\_\_\_\_, le differenze retributive richieste si riferiscono al periodo dall'1.01.2014 al mese di ottobre 2017.

Nel merito, la domanda è fondata e può trovare accoglimento nei termini di seguito specificati.

La questione controversa è stata recentemente oggetto della sentenza n. 19269 del 2.08.2017, nella quale la Suprema Corte così si è espressa: "(..) Non è dubbio che l'importo della retribuzione mensile prevista per il lavoro full time debba essere riproporzionata in ragione del ridotto impegno del lavoratore part time ma tale proporzione non può prescindere dalla applicazione degli stessi principi previsti per la retribuzione del lavoro full time; se dunque nel lavoro full time il dato base del contratto collettivo è quello mensile (calcolato sul dato convenzionale di 26 giorni lavorativi) e la retribuzione oraria viene calcolata su un orario mensile teorico di 156 ore, come assunto dalla stessa società ricorrente, anche nel lavoro part time la base di computo deve essere la mensilità e la retribuzione di un'ora di lavoro deve essere calcolata sul dato teorico e non sulle ore effettive di lavoro nel mese. Ragionando diversamente si determinerebbe, contrariamente all'assunto di \_\_\_\_\_, un trattamento retributivo contrario al principio di non discriminazione, il quale comporta che il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile anche per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria (Cassazione civile, sez. lav., 23/09/2016, n. 18709, in motivazione), come d'altronde assume la stessa società qui ricorrente (si veda la pagina 8 del ricorso). Nel metodo di calcolo proposto da \_\_\_\_\_ la retribuzione oraria del lavoratore part time varia di mese in mese, assumendosi a base del calcolo il cd. "peso effettivo orario" cioè il rapporto tra

*l'orario teorico di 156 ore mensili e le ore di lavoro previste in ciascun mese dell'anno in base al numero dei giorni di calendario. Inoltre il calcolo mensile della retribuzione resta ulteriormente legato al prodotto del suddetto "peso effettivo orario" per le ore di lavoro svolte nel mese dal lavoratore part time, con un metodo che non trova corrispondenza nel calcolo della retribuzione per il full time, che avviene su base mensile e non sulla base delle ore di lavoro svolte. La determinazione finale della percentuale di retribuzione mensile dovuta al lavoratore part time risente dunque di dati e criteri di calcolo del tutto eterogenei rispetto a quelli previsti nel contratto collettivo per il full time, il che costituisce ex se ragione di discriminazione. La Corte di merito ha dunque correttamente affermato che il principio di non discriminazione del lavoratore part time, di cui al D. Lgs. n. 61 del 2000, art. 4, (vigente ratione temporis), impone di utilizzare per calcolare la retribuzione del lavoratore part time il medesimo dato-base con il quale è calcolata la retribuzione del lavoro a tempo pieno e che come la retribuzione del lavoro a tempo pieno a tenore del CCNL prescinde dal rigore ricostruttivo dell'orario, con analogo metodo occorre procedere per riproporzionare la retribuzione del lavoro part time, assumendo come base di computo il dato mensile e non già quello orario."*

*Alla luce dell'orientamento giurisprudenziale richiamato, che questo giudice condivide ed al quale intende conformarsi, la domanda proposta dagli odierni ricorrenti appare fondata e deve essere accolta.*

*In ordine al quantum debeatur, poiché s.p.a. non ha sollevato alcuna specifica contestazione in ordine all'importo richiesto per ciascun dipendente e poiché parte ricorrente ha riconosciuto l'errore commesso nella quantificazione delle spettanze dovute a , la società convenuta deve essere condannata a corrispondere, a titolo di differenze retributive e tredicesima mensilità, la somma di € 727,91 in favore di , la somma di € 783,10 in favore di , la somma di € 659,03 in favore di , la somma di € 301,59 in favore di , la somma di € 468,01 in favore di , la somma di € 939,02 in favore di e la somma di € 727,91 in favore di , oltre alle differenze maturate e maturande (non*

richieste per \_\_\_\_\_, il cui rapporto di lavoro è stato trasformato in full time da settembre 2016), nonché oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla maturazione dei singoli crediti all'effettivo soddisfo.

La complessità e novità della questione esaminata e l'esigua durata del processo inducono a compensare le spese del giudizio nella misura della metà, condannando \_\_\_\_\_ s.p.a. al pagamento della restante metà, liquidata - in ragione del valore della causa e dell'assenza di attività istruttoria - in complessivi € 1.059,25 per compensi professionali e per spese sostenute e documentate, oltre accessori di legge, da distrarsi in favore del procuratore costituito dei ricorrenti ex art. 93 c.p.c.

**P.Q.M.**

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, nel contraddittorio delle parti, così provvede:

- accoglie il ricorso e, per l'effetto, condanna la società convenuta a corrispondere, a titolo di differenze retributive e tredicesima mensilità, la somma di € 727,91 in favore di \_\_\_\_\_

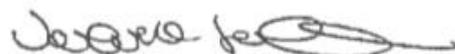
\_\_\_\_\_, la somma di € 783,10 in favore di \_\_\_\_\_, la somma di € 659,03 in favore di \_\_\_\_\_, la somma di € 301,59 in favore di \_\_\_\_\_, la somma di € 468,01 in favore di \_\_\_\_\_, la somma di € 939,02 in favore di \_\_\_\_\_

e la somma di € 727,91 in favore di \_\_\_\_\_, oltre alle differenze maturate e maturande (non richieste per \_\_\_\_\_, il cui rapporto di lavoro è stato trasformato in full time da settembre 2016), nonché oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla maturazione dei singoli crediti all'effettivo soddisfo;

- compensa tra le parti le spese di lite nella misura della metà, condannando \_\_\_\_\_ s.p.a. al pagamento della restante metà, liquidata in complessivi € 1.059,25 per compensi professionali e per spese sostenute e documentate, oltre accessori di legge, da distrarsi in favore del procuratore costituito dei ricorrenti ex art. 93 c.p.c.

Lamezia Terme, 27.06.2019

IL Giudice del Lavoro  
Dott.ssa Valeria Salatino



TRIBUNALE DI LAMEZIA TERME  
depositata in udienza oggi 27 GIU 2019  
CANCELLIERE  
(Giuliana Giganti) 5