

Roma, 3 ottobre 2008



**Ministero del Lavoro, della
Salute e delle Politiche Sociali**

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

*Alla AVIA
Assistenti di Volo Italiani Associati
V.le Castello della Magliana 38
00148 Roma*

Prot. 25/I/0013422

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – applicazione dell'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000 – retribuzione lavoratori in part-time verticale.

Gli Assistenti di Volo Italiani ed Associati hanno promosso istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito all'applicabilità dell'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000, relativamente alla modalità del corresponsione della retribuzione ai lavoratori con tipologia di contratto di lavoro part-time verticale, con particolare riferimento alla corresponsione della retribuzione variabile.

In particolare l'interpellante chiede se sia legittimo collegare il pagamento della retribuzione variabile (quale ad es. il servizio notturno, il servizio straordinario, l'indennità di presenza, ecc.) ai cicli lavorativi dei lavoratori in part-time verticale, determinando due diversi momenti di percezione della retribuzione a seconda che si tratti di retribuzione fissa o variabile: la parte fissa corrisposta nel mese solare di riferimento, la parte variabile legata, invece, al ciclo lavorativo reso in forza del contratto part-time, frequentemente posto a cavallo di due mesi solari.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

I criteri ispiratori del D.Lgs. n. 61/2000 recepiscono quelli della direttiva 97/81/CE e sono volti a migliorare la qualità del lavoro part-time, promuovendo questa tipologia di lavoro ed introducendo "principio di non discriminazione" nei confronti dei lavoratori a tempo parziale.

Tale principio, disciplinato dall'art 4 del D.Lgs. n. 61/2000, stabilisce che il lavoratore part-time non deve essere discriminato rispetto al lavoratore a tempo pieno per quanto riguarda il trattamento economico e normativo.

Per quanto concerne il trattamento economico, infatti, egli ha diritto alla stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno, sebbene la retribuzione, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità debbano calcolarsi in misura proporzionale al numero di ore lavorate, salvo che i contratti collettivi non stabiliscano che il calcolo debba essere effettuato in modo più che proporzionale.

Con riferimento al trattamento normativo, è previsto che ai lavoratori part-time sia riservato lo stesso trattamento dei lavoratori assunti a tempo pieno relativamente alla durata del periodo di ferie annuali, a quella per il congedo di maternità e parentale, nonché per il trattamento della malattia, dell'infortunio, ecc.

In ordine al tempo di corresponsione della retribuzione, in linea generale, si ritiene che la stessa debba essere erogata al lavoratore alla scadenza contrattualmente prevista. Pertanto se il lavoratore a tempo pieno percepisce la retribuzione (fissa e variabile) in un'unica soluzione con cadenza mensile, eguale trattamento, in linea di massima, deve essere riservato ai lavoratori in part-time, che dovranno ricevere, anche essi con cadenza mensile, la retribuzione fissa e la retribuzione variabile legata alle sole prestazioni rese nel mese di riferimento. Nel caso specifico degli assistenti di volo ci si dovrà attenere, in linea di massima, agli stessi criteri adottati per il pagamento della parte variabile della retribuzione erogata all'assistente di volo a tempo pieno ma ciò non esclude che si tenga anche conto delle specificità derivanti dai cicli di attività osservati dai lavoratori a part time. Va inoltre sottolineato che è sempre possibile, da parte della contrattazione collettiva, introdurre diverse modalità di corresponsione della retribuzione variabile che tenga conto delle specificità proprie della prestazione lavorativa resa in forza di un contratto part-time verticale.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

OM