

**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. BANDINI Gianfranco - Presidente -
Dott. MAMMONE Giovanni - Consigliere -
Dott. D'ANTONIO Enrica - rel. Consigliere -
Dott. FILABOZZI Antonio - Consigliere -
Dott. GARRI Fabrizia - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso 4497/2009 proposto da:

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA, in persona del Ministro pro tempore, rappresentato e difeso dall'AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO presso i cui uffici domicilia in ROMA, alla VIA DEI PORTOGHESI, 12;

- ricorrente -

contro

I.G., elettivamente domiciliata in ROMA, VIALE ANGELICO 45, presso lo studio dell'avvocato BUCCELLATO Fausto, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato ISETTA BARSANTI MAUCERI, giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 1624/2008 della CORTE D'APPELLO di FIRENZE, depositata il 25/11/2008 R.G.N. 1620/2006;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 28/11/2012 dal Consigliere Dott. ENRICA D'ANTONIO;

udito il P.M., in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. FRESA Mario, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

FATTO

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza depositata il 25/11/2008 la Corte d'Appello di Firenze ha confermato la sentenza del Tribunale nella parte in cui il giudice ha riconosciuto a I.G., insegnante con contratto a termine, il diritto all'intera retribuzione senza riduzioni, in applicazione dell'art. 11 comma 3 del CCNL 2001, per il periodo in cui in cui

la lavoratrice aveva usufruito dell'astensione obbligatoria prima del parto. In parziale riforma della sentenza impugnata la Corte territoriale ha riconosciuto il diritto della ricorrente a percepire sugli importi dovuti gli interessi legali con esclusione della rivalutazione.

L'Amministrazione scolastica aveva sostenuto che il diritto a percepire l'intera retribuzione senza riduzioni era sorto soltanto con l'art. 19 del CCNL 2003 e che il riferimento contenuto nell'art. 11 del precedente CCNL 2001 a tutto il personale dipendente doveva essere interpretato come riferito al solo personale assunto a tempo indeterminato e non anche a quello a termine le cui assenze erano regolate dall'art. 25 e, comunque, non era significativo in quanto anche il CCNL 2003 usava la stessa terminologia.

La Corte territoriale ha rilevato, invece, che il CCNL del 1995 distingueva nettamente la disciplina dettata per i lavoratori a tempo indeterminato (art. 21, comma 7) rispetto a quelli a termine (art. 25, comma 16, art. 17) negando a questi ultimi il trattamento retributivo pieno; che tra il CCNL del 1995 e quello del 2003 era intervenuta la L. n. 53 del 2000, che aveva compiutamente disciplinato i congedi parentali tutelando la maternità in sè per sè operando una equiparazione genitoriale; che la lettura della CCNL 2001, successivo alla legge del 2000, doveva tendere ad ampliare il riconoscimento dei diritti piuttosto che comprimerli.

La Corte ha osservato, altresì, che la circostanza della mancata riproposizione nella contrattazione del 2001 delle differenze tra le categorie dei lavoratori a tempo indeterminato da quella a tempo determinato esistente nel CCNL 1995 non poteva essere interpretato nel senso di mantenere in vita quest'ultima e che non vi erano ragioni letterali, sistematiche per cui si dovrebbe accedere ad un'interpretazione riduttiva.

Avverso detta sentenza propone ricorso in Cassazione il Ministero dell'Istruzione formulando un unico motivo.

Si costituisce I.G. con controricorso. Con istanza depositata fuori udienza i difensori della controricorrente hanno chiesto il rinvio della discussione per asserita loro impossibilità a comparire.

DIRITTO

MOTIVI DELLA DECISIONE

Deve preliminarmente rilevarsi, con riferimento alla richiesta di rinvio della discussione, che le ragioni di impedimento indicate nell'istanza non sono documentate, nè risulta che la parte ricorrente, il cui difensore non è comparso all'udienza, abbia aderito all'istanza; detta istanza, pertanto, non può essere accolta.

Con un unico motivo di censura l'Amministrazione ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 11, commi 3 e 5 e dell'art. 17 CCNL Scuola 2001; dell'art. 21, comma 5, art. 23, art. 25, commi 12 e 16, art. 26 del CCNL 1995; dell'art. 19, comma 14, del CCNL 2003 e del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 22, comma 2, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3.

Rileva che la tesi della Corte d'Appello era smentita dall'art. 19 CCNL 2003 che aveva esteso espressamente al personale con contratto a tempo determinato la disciplina dei congedi parentali come disciplinato dall'art. 12; che se già dal momento della stipula del CCNL 2001 le parti avessero inteso equiparare la disciplina del congedo parentale per tutto il personale non avrebbero avuto alcuna necessità di introdurre nel CCNL 2003 una specifica norma poiché sarebbe stato sufficiente riprodurre l'art. 11 del precedente contratto collettivo.

Il ricorrente deduce, altresì, che quest'ultima norma non aveva introdotto alcuna reale modifica del trattamento retributivo dei lavoratori in congedo per paternità o maternità ribadendo la disciplina che già regolava il congedo obbligatorio per maternità delle lavoratrici a tempo indeterminato nel precedente CCNL 1995.

Osserva, inoltre, che non era stata valutata la rilevanza dell'espressione personale dipendente di cui al primo comma utilizzata in tutti i contratti per indicare i lavoratori a tempo indeterminato da quella di lavoratori lavoratrici usata al comma 3.

Il Ministero conclude, pertanto, chiedendo accertarsi se l'art. 11 del CCNL comparto scuola sia da ritenersi applicabile sia al personale della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato che al personale della scuola con contratto di lavoro a tempo determinato.

Il motivo è infondato.

Questa Corte ha già esaminato con sentenza n. 17234/2010 la questione qui posta dal Ministero dell'Istruzione con identiche censure.

In particolare con la sentenza citata si è affermato il principio, al quale questo collegio intende uniformarsi, per cui "In tema di congedi parentali, le disposizioni di cui all'art. 11 del c.c.n.l. 15 marzo 2001 del personale

del comparto scuola, a differenza delle pregresse norme del contratto collettivo 4 agosto 1995 che limitavano la fruizione di tali congedi alle lavoratrici a tempo indeterminato, hanno portata generale e si applicano anche ai dipendenti a tempo determinato, in quanto fatte salve, quali condizioni di maggior favore dal D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 2 (T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità).

L'art. 11 ("Congedi parentali") del ccnl del 15-3-2001 del Comparto Scuola al comma 3 stabilisce che "Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi della L. n. 1204 del 1971, artt. 4 e 5, alla lavoratrice o al lavoratore...spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo la disciplina di cui all'art. 23 del CCNL 4-8-1995", ed al comma 5, dispone che "Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dalla L. n. 1204 del 1971, art. 7, comma 1, lett. a), e successive modificazioni e integrazioni, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute".

Il comma 6 prescrive, inoltre, che "Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 3 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dalla L. n. 1204 del 1971, art. 7, comma 4, e successive modificazioni e integrazioni, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 3".

Questa Corte ha osservato, nella sentenza citata, che "In primo luogo appare evidente che il CCNL del 2001 con l'art. 11 disciplina unitariamente i "Congedi parentali" con riferimento comune a tutto il "personale dipendente", attribuendo espressamente alle "lavoratrici" (ed ai "lavoratori") il miglior trattamento previsto, senza specificazione nè distinzione alcuna all'interno del personale stesso. Il rilievo assume nella specie particolare significato proprio alla luce della pregressa disciplina collettiva del 1995, che invece espressamente differenziava il trattamento retributivo in materia a seconda che del congedo usufruisse il personale dipendente a tempo indeterminato o quello con rapporto a tempo determinato

La chiara espressione letterale del CCNL del 2001 e la scomparsa della differenziazione pregressa inducono a ritenere che le parti collettive abbiano senz'altro voluto uniformare la disciplina dei congedi parentali con riferimento sia al personale a tempo indeterminato sia a quello a tempo determinato".

Nella sentenza citata di questa Corte risulta, altresì, evidenziato che "In senso contrario non può invocarsi il richiamo all'art. 23 del CCNL del 1995 contenuto nell'art. 11, comma 3, del CCNL del 2001, trattandosi di rinvio diretto semplicemente a determinare l'entità del trattamento retributivo, spettante a tutto il "personale dipendente", precedentemente spettante soltanto al personale "con contratto a tempo indeterminato".....Parimenti non può assumere alcun significato contrario neppure il richiamo all'art. 26 del CCNL del 1995 contenuto nell'art. 17 del CCNL del 2001 ("Le disposizioni di cui all'art. 26 del CCNL 4-8-1995 in materia di infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio, in quanto dirette alla generalità del personale della scuola, si applicano anche ai dipendenti con contratto a tempo determinato, nei limiti della durata della nomina). Considerato, infatti, che la disciplina degli infortuni sul lavoro e delle malattie dovute a causa di servizio, nel ccnl del 1995 non prevedeva alcuna differenziazione tra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato, le parti nel 2001 hanno inteso distinguere e chiarire, sul piano applicativo, che la tutela contrattuale (intera retribuzione fino alla guarigione clinica e garanzia della conservazione del posto di lavoro), nel caso di personale a tempo determinato, viene a cessare allo scadere del termine. Una tale esigenza, invece, non ricorreva affatto nel caso della maternità e dei congedi parentali, giacchè, come si è detto, il ccnl del 1995 al riguardo prevedeva una disciplina differenziata..... Infine parimenti inconcludente è anche l'argomento fondato sulla previsione dell'art. 19 comma 14 del successivo ccnl del 2003 che espressamente stabilisce che: Al personale di cui al presente articolo (a tempo determinato) si applicano le disposizioni relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art. 12". Tale previsione, senza per nulla smentire quanto già previsto, come sopra, dall'art. 11 del ccnl del 2001, al pari di altre in materia di "ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato" contenute nello stesso articolo 19, assume, infatti, il significato di una semplice "precisazione" (vedi in tal senso anche il medesimo art. 19, comma 1) esplicitata dalle parti collettive al fine di rendere indiscutibile la loro volontà".

Alla luce delle considerazioni che precedono il ricorso va respinto.
Le spese processuali seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna il Ministero ricorrente a corrispondere alla controricorrente Euro 40,00 per esborsi ed Euro 800,00, oltre accessori di legge, per compensi professionali.

Così deciso in Roma, il 28 novembre 2012.

Depositato in Cancelleria il 28 gennaio 2013