

Suprema Corte di Cassazione
sezione lavoro
sentenza 28 gennaio 2014, n. 1835

Svolgimento del processo e motivi della decisione

1. La causa è stata chiamata all'adunanza in camera di consiglio del 12 dicembre 2013 ai sensi dell'art. 375 c.p.c. sulla base della seguente relazione redatta a norma dell'art. 380 bis c.p.c.:

2. La Corte d'appello di Brescia, con sentenza del 22 giugno 2010, ha respinto il gravame svolto dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca avverso la sentenza di *prime cure* che aveva accolto la domanda di A.S. ed altri litisconsorti, tutti docenti con contratto a tempo determinato, per l'accertamento del diritto alla retribuzione integrale, prevista dall'art. 11, comma 3, CCNL Comparto Scuola del 15-3-2001, nei periodi in cui avevano fruito dei congedi parentali, per i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa;

3. avverso tale sentenza propone ricorso, affidato ad un unico motivo, il MIUR, con il quale si contesta l'applicabilità dell'art. 11, comma 3, CCNL 2001, al personale assunto con contratto a tempo determinato, rilevando che soltanto con il ccni del 2003, non applicabile *ratione temporis* nella fattispecie, era stata innovata la disciplina dei congedi di maternità con equiparazione del relativo trattamento economico dei dipendenti a tempo determinato a quello dei dipendenti a tempo indeterminato;

4. gli intimati non hanno resistito;

5. il ricorso è qualificabile come manifestamente infondato in adesione alla giurisprudenza di questa Corte di legittimità che, con le sentenze nn. 17234 e 17235 del 2010, ha affermato il seguente e condiviso principio di diritto: "le disposizioni in tema di congedi parentali di cui all'art. 11 del ccni 15-3-2001 del personale del Comparto Scuola (nella fattispecie commi 3 e 5), fatte salve, quali condizioni di maggior favore, dal D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 1, comma 2, vanno interpretate nel senso che sono dirette a tutto il personale dipendente, senza distinzione alcuna tra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato";

6. va richiamato, pertanto, l'iter argomentativo svolto con le citate sentenze nn. 17234 e 17235 del 2010, osservando che la normativa di legge vigente e già in vigore all'epoca dei congedi per cui è causa (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", che ha innovato ed in parte trasfuso la precedente disciplina del 1971, modificata ed integrata nel 1977 e nel 2000) dispone che per quanto riguarda il congedo di maternità (ex astensione obbligatoria ai sensi della legge 1204 del 1971) "le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità" (art. 22, comma 1), e per quanto riguarda i congedi parentali (e fra questi quello "alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità" ex art. 32, comma 1, lett. a) – ex astensione facoltativa -) "è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi";

7. lo stesso D.Lgs., all'art. 1, comma 2, stabilisce però che: "Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione";

8. ebbene l'art. 11 ("Congedi parentali") del ccni del 15-3-2001 del Comparto Scuola (successivo alla L. 8 marzo 2000, n. 53, ma anteriore al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151),

premessi che (commi 1 e 2) “Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella L. n. 1204 del 1971, come modificata ed integrata dalle L. n. 903 del 1977, e L. n. 53 del 2000”, e che “Nel presente articolo tutti i richiami alle disposizioni della L. n. 1204 del 1971, e della, L. n. 903 del 1977, si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla L. n. 53 del 2000”, 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”;

9. la disciplina prevista dal ccni del 2001 è, all'evidenza, più favorevole rispetto alla disciplina legale (sia anteriore che successiva al d.lgs. citato), prevedendo, in sostanza l'intera retribuzione sia per il periodo del congedo di maternità, sia per i primi trenta giorni del periodo di congedo parentale successivo;

10. premesso che le parti collettive, ovviamente, alla data della stipula del ccni si sono riferite alla disciplina legale del momento, e cioè “alle disposizioni contenute nella L. n. 1204 del 1971, come modificata e integrata dalle L. n. 903 del 1977, e L. n. 53 del 2000”, non essendo stato ancora emanato il Testo unico in base alla delega contenuta nell'art. 15 di quest'ultima legge, il dato letterale risulta inequivoco e pienamente conforme con il quadro sistematico e con la comune volontà delle parti emergente chiaramente da tutti gli elementi, nel senso affermato nella sentenza impugnata;

11. 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 né distinzione alcuna all'interno del personale stesso;

12. 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;

13. l'art. 21 del ccni 4-8-1995 che disciplinava i “Permessi retribuiti” con riferimento al “dipendente della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato”, al comma 7 stabiliva infatti che “alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi della L. n. 1204 del 1971, art. 4, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti” e che “nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri della L. n. 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 1, integrata dalla L. 9 dicembre 1977, n. 903, fermo restando il trattamento economico del 30 % previsto dalla legge per il restante periodo, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi per i quali spetta il trattamento di cui ai commi 4 e 5 (e cioè “l'intera retribuzione esclusi i compensi per attività aggiuntive...”). Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi previsti dalla L. n. 1204 del 1971, art. 7, comma 2, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità gg. 30 per anno di permesso retribuito”;

14. quanto al “personale assunto a tempo determinato”, il cenì del 1995 all’art. 25, comma 16, prevedeva semplicemente che allo stesso “si applicano le norme per la tutela delle lavoratrici madri e dei padri lavoratori poste dalla L. n. 1204 del 1971, e dalla L. n. 903 del 1977”;

15. 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;

16. 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”;

17. del resto, significativamente l’art. 11 del CCNL del 2001 non contiene alcun rinvio all’art. 25 del CCNL del 1995;

18. patimenti 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 che la disciplina degli infortuni sul lavoro e delle malattie dovute a causa di servizio, nel cenì del 1995 non prevedeva alcuna differenziazione tra personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, le parti nel 2001 hanno inteso distinguere e chiarire, sul piano applicativo, che la tutela contrattuale (intera retribuzione lino 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;

19. tale esigenza, invece, non ricorreva affatto nel caso della maternità e dei congedi parentali, giacché il ccni del 1995 al riguardo prevedeva una disciplina differenziata, mentre l’art. 11 del ccni del 2001 contiene una regolamentazione innovativa e complessiva del trattamento economico della maternità e dei congedi parentali, che ha parificato le due categorie di personale, l’art. 17 dello stesso cenì si limita a chiarire che le disposizioni pregresse, in materia di infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (già “dirette alla generalità del personale della scuola”) si applicano ai dipendenti con contratto a tempo determinato “nei limiti di durata della nomina”;

20. parimenti inconcludente è, infine, l’argomento fondato sulla previsione dell’art. 19 comma 14 del successivo cenì del 2003 (che recita: “Al personale di cui al presente articolo (a tempo determinato) si applicano le disposizioni relative ai congedi parentali come disciplinati dall’art. 12”) trattandosi di previsione che, senza smentire quanto già previsto dall’art. 11 del cenì del 2001, al pari di altre in materia di “ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato” contenute nello stesso art. 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.

21. Sono seguite le rituali comunicazione e notifica della suddetta relazione, unitamente al decreto di fissazione della presente udienza in Camera di consiglio.

22. Il Collegio condivide il contenuto della relazione, ritenendo manifestamente infondato il ricorso che va, pertanto, rigettato.

23. Non si provvede alla regolamentazione delle spese per non aver le parti intimato svolto attività difensiva.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; nulla spese.