

SENT. N. 105/2013



Repubblica Italiana
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL GIUDICE DEL LAVORO
DEL TRIBUNALE DI TREVISO
dott. Marco Rinaldi

all'udienza del 5 marzo 2013 ha pronunciato mediante lettura la
seguente

SENTENZA

nella causa civile di primo grado iscritta al n. 1920 del Ruolo
Generale Affari Contenziosi dell'anno 2011, vertente tra:

avv. ti Cristofari e Stratta

RICORRENTI

E

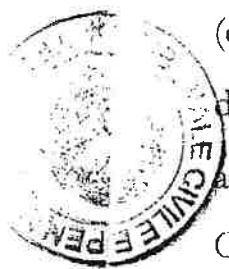
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E
DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA E ISTITUTO
COMPENSIVO DI VOLTAPAGE DEL MONTELOLO con i propri
funzionari 417 bis c.p.c.

RESISTENTE

Oggetto: indennità di maternità

FATTO

La vertenza ha ad oggetto la misura dell'indennità di maternità spettante all'insegnante per il periodo (28.09.02-21.07.03) in cui è rimasta assente dal lavoro ai sensi degli artt.16 del d.lgs. 151/2001: la ricorrente sostiene che le è dovuto un importo corrispondente all'intera retribuzione, per effetto della norma di maggior favore dettata dall'art.11 del C.C.N.L. per il secondo biennio economico 2000-2001 del personale del comparto Scuola, stipulato il 15.3.2001 ; il Ministero convenuto afferma invece di aver correttamente versato alla lavoratrice l'80% della retribuzione normale, come previsto dalla legislazione vigente in materia (dato che la norma contrattuale citata dalla controparte si riferiva solo ai docenti a tempo indeterminato, mentre quelli a tempo determinato erano ancora soggetti, all'epoca dei fatti di causa, alla disciplina dell'art.25 del C.C.N.L. del 4.8.1995, e lo sono rimasti fino alla modifica introdotta con la sequenza contrattuale relativa all'art.142 del C.C.N.L. del 24.7.2003, conclusa il 2.2.2005).



DIRITTO

Il ricorso è fondato e merita accoglimento.

L'art.11 del C.C.N.L. del 15.3.2001, applicabile *ratione temporis*, prevede che: "al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n.1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000...Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 4 e 5 della legge n. 1204/1971, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 6 bis della legge n. 903/1977, 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. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria.”

La norma si riferisce, in modo generico, al “*personale dipendente*” (nel comma 1) e alle lavoratrici e ai lavoratori (nel comma 3, dedicato specificamente al trattamento economico); e quindi, poichè non fa alcuna distinzione in base alla durata del rapporto, si deve concludere, sulla base del tenore letterale del testo, che la volontà delle parti contraenti era quella di renderla applicabile a tutti i dipendenti del comparto scuola, compresi i docenti assunti a tempo determinato.

La suesposta interpretazione appare, del resto, l'unica compatibile con il diritto comunitario.

La direttiva n. 1999/70/CE prevede quale obiettivo (clausola n. 1) «a) migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione; b) creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato».

La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dispone quanto segue: «Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un

contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive».

Scopo della direttiva è non solo di stabilire un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, ma anche di garantire il rispetto del divieto di discriminazione per quanto riguarda il lavoro a tempo determinato, come si evince dalla clausola 1, lett. a), dell'accordo quadro, secondo cui l'obiettivo di quest'ultimo è di «migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione». Ne consegue che l'accordo quadro mira a dare applicazione al divieto di discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, al fine di impedire che un rapporto di impiego di tale natura venga utilizzato da un datore di lavoro per privare questi lavoratori di diritti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato, per cui non sarebbe corretto impedire ad un lavoratore a tempo determinato di richiedere, in base al divieto di discriminazione, il beneficio di una condizione di impiego riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato, allorché proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione.

Alla luce della normativa comunitaria s'impone di considerare l'attività lavorativa del lavoratore a termine alla stessa stregua di quella svolta con contratto a tempo indeterminato e con applicazione dei relativi istituti contrattuali, vietando discriminazioni che possano conseguire dalla mera circostanza della stipula di contratti a termine. Così il lavoratore il quale abbia lavorato per una stessa amministrazione per

un determinato arco temporale in esecuzione di uno o di una pluralità di contratti a termine non può essere trattato, sotto il profilo retributivo in maniera deteriore rispetto ad altro lavoratore che abbia lavorato per un tempo equivalente ma che sia assunto con contratto a tempo indeterminato.

Negli stessi termini si è espressa, sia pure con diversa motivazione, Cass. 17234/10 secondo 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 dall'art. 2 del d.lgs. N. 151 del 2001 (T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità)”*.

Ne consegue il diritto della parte ricorrente a ricevere - per tutto il periodo di interdizione anticipata e astensione obbligatoria dal lavoro - l'indennità di maternità in misura pari alla normale retribuzione, con conseguente condanna del ministero a corrispondere alla lavoratrice la somma di € 2768,21, oltre accessori di legge

Le spese di lite possono essere compensate per metà attesi i contratti di giurisprudenza insorti in materia, anche all'interno del medesimo tribunale: le spese residue seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo

P.Q.M.

il Tribunale, definitivamente pronunciando tra le parti, così provvede:

1) accerta e dichiara il diritto della ricorrente a percepire l'indennità di maternità in misura piena per il periodo di interdizione anticipata e astensione obbligatoria e condanna il Ministero convenuto a pagare € 2768,21, pari alla differenza fra quanto dovuto e quanto già corrisposto alla lavoratrice, con gli interessi di legge dalle singole scadenze mensili al saldo;

2) compensa per metà le spese di lite, ponendo a carico della parte convenuta le spese residue liquidate in complessivi euro 750 oltre accessori

IL GL

Dott. Marco Rinaldi

MR

Depositato in Cancelleria

il 5 MAR. 2013

IL CANCELLIERE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Mariarosaria SANTANGELO

[Signature]

E' copia conforme all'originale

7 MAR. 2013

CANCELLIERE

L'ASSISTENTE

AMMINISTRATIVO

Maria Luisa MASIERO

[Signature]