

In nome del popolo italiano

Grazia Perrone

31-01-2005

IL giudice monocratico (sezione Lavoro) del Tribunale di Genova ha condannato un dirigente/datore di lavoro (e il MIUR) al pagamento del 100% del periodo coincidente (...) all'astensione facoltativa per nascita del figlio entro i primi tre mesi di vita (...) e al 70% del periodo coincidente con lo status di "malattia del figlio (...)" della ... "dipendente" (sic!) riconoscendo (oltre al principio costituzionale dell'eguaglianza di trattamento e di opportunità che un/a dirigente scolastico/a dovrebbe conoscere a memoria) un principio giuridico sancito dalle Legge 1204/71, recepito dalla legge 53/00 (Congedi parentali) e (in forma ambigua ... visti gli esiti) nei CCNL.

Da notare un refuso nel dispositivo della sentenza secondo cui l'astensione lavorativa nei primi tre mesi di vita del/la bimbo/a sarebbe "facoltativa".

In realtà l'astensione dal lavoro negli ultimi due mesi di gravidanza e nei primi tre mesi di vita del bambino/a è un diritto soggettivo (del nascituro) e, in quanto tale, inalienabile. Ovvero l'astensione dal lavoro in questi due, particolari, momenti storici è ... obbligatoria. Mentre l'astensione diventa facoltativa (ma non in casi di gravi patologie) per tutti i primi sette mesi di gravidanza e fino al primo anno di vita del/la bimbo/a. Per tutti. Anche per le neo-mamme che hanno un rapporto di lavoro ... precario.

Sia pubblico che privato.

Riporto, di seguito, il dispositivo della sentenza.

TRIBUNALE DI GENOVA

Il giudice monocratico della sezione lavoro, dott. Marcello Basilico, ha così deciso, dando pubblica lettura della sentenza, ai sensi dell'art. 281 sex/es c.p.c.

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO osserva quanto segue.

Si controverte sulla disciplina da applicarsi ai congedi parentali di cui ha usufruito la ricorrente nei due periodi 22 settembre – 21 ottobre 200 e 24 maggio – 22 giugno 2001. e' pacifico tra le parti che alla docente di scuola materna con incarico annuale presso un istituto pubblico per l'insegnamento, si sia assentata dal servizio nei suddetti periodi per, rispettivamente, "astensione facoltativa per nascita del figlio entro i primi tre mesi di vita" e "malattia del figlio". L'art. 1 del CCNL del comparto scuola stipulato il 15.3.2001 recita testualmente: "Il presente contratto del II biennio si riferisce al periodo 1 gennaio 2000 – 31 dicembre 2001". I due periodi di causa ricadono dunque nell'ambito di efficacia del contratto. Va pertanto in primo luogo disattesa l'impostazione della parte convenuta, che ha applicato al congedo del 22 settembre – 21 ottobre 2000 la disciplina del CCNL del 4.8.95, così negandole il 70% della retribuzione. In forza del primo comma dell'art. 11 del CCNL 15.3.2001, "Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge 1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000". **La clausola fa riferimento dunque a tutto il personale operante in rapporto di lavoro subordinato, senza distinzione tra dipendenti con contratto a tempo indeterminato e dipendenti a termine.** Tesi della convenuta è che una lettura sistematica del contratto collettivo suggerirebbe però una limitazione del dettato alla sola prima categoria di personale. In particolare, dell'art. 17 del CCNL, che stabilisce un'estensione solo di alcuni istituti ai dipendenti a tempo determinato, si dovrebbe desumere che a questo non sia riferibile la disposizione dell'art. 11, primo comma. La tesi non è così condivisibile. Il contenuto letterale dell'art. 11 primo comma è talmente chiaro da non lasciare spazio all'uso di altri criteri interpretativi, limitativi della sua portata. Si aggiunga che l'art. 13 dello stesso CCNL sancisce altresì garanzie di tutela sindacale per "I dipendenti", garanzie che, seguendo l'impostazione dell'Amministrazione resistente, andrebbero egualmente negate al personale a termine. **Si tratta d'una conseguenza illogica e contraria ai principi generali contenuti dello stesso Statuto dei lavoratori.** Anche sul piano sistematico, perciò, la posizione assunta dalla convenuta si rileva inconsistente. Si deve pertanto ritenere che la disposizione di cui all'art. 11, primo comma, CCNL 2001 sia riferibile anche alla posizione della ricorrente. E' pacifico che i periodi in contestazione ricadano nelle situazioni che fondano il diritto all'integrale trattamento retributivo, in caso di congedo parentale, ai sensi dell'art. 71 1204/71. Il ricorso è pertanto fondato. Con sentenza n. 82 del 27 marzo 2003 la Corte costituzionale ha confermato la legittimità della norma di cui all'art. 22, comma

trentaseiesimo, l. 724/94, in forza della quale per i crediti di lavoro dei dipendenti pubblici competono soltanto gli interessi legali e non anche la rivalutazione monetaria. Essi vanno pertanto liquidati sul capitale dovuto, con decorrenza dalle date di maturazione dei diritti e fino al saldo.

Le spese di lite seguono comunque la soccombenza e si liquidano come da dispositivo. P.Q.M. Visto l'art. 429 c.p.c. definitiva ente pronunciando, dichiara il diritto di Coli Claudia ai pieno trattamento retributivo per i periodi 22 settembre – 21 ottobre 2000 e 24 maggio – 22 giugno 2001 e conseguentemente condanna il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, in persona del Ministro pro tempore, a corrisponderle gli importi pari, rispettivamente al 70% ed al 100% del dovuto, con gli interessi legali, sulle somme capitali, dalle date di maturazione dei crediti e fino al saldo. Condanna il Ministero convenuto a rifondere la ricorrente della spesa di lite, liquidata in € 1.400.00, oltre a IVA e c.p.a.

Genova, li 30 settembre 2004

IL GIUDICE Marcello Basilico

COMMENTI

Frg - 01-02-2005

Sarà siglata domani la nuova sequenza contrattuale (art. 142 CCNL 24/7/03) relativa ai congedi parentali.

A riferirlo - in una nota a firma di **Luca Signoriello** - è il quotidiano Italia Oggi del 1° febbraio (pag. 47).

Secondo il quotidiano economico milanese la nuova clausola contrattuale - rimuovendo le ambiguità lessicali e le **discriminazioni retributive** pregresse - stabilisce, tra le altre cose, che (...) "*nei confronti del personale a tempo determinato in astensione obbligatoria o in interdizione dal servizio si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 57 del decreto legislativo 151/01 (più noto come testo unico sulla maternità - Ndr) e nell'art. 12 del CCNL 24 luglio 2003: 100% della retribuzione per i periodi di astensione obbligatoria o di interdizione, 100% della retribuzione per il primo mese di astensione facoltativa e il **diritto alla retribuzione** anche se non si è potuto perfezionare il rapporto di lavoro appunto perché in interdizione o astensione obbligatoria per gravidanza e/o puerperio (...)*".

E' proprio il caso di dire: *meglio tardi che mai*.