

20-07-2011

I permessi retribuiti per motivi di studio previsti dalla contrattazione collettiva spettano anche ai lavoratori a tempo determinato

[Cassazione Sezione lavoro, 17 febbraio 2011, n. 3871](#)

commento di **MAURIZIO FALSONE**

I permessi retribuiti per motivi di studio previsti dalla contrattazione collettiva di settore in favore dei dipendenti a tempo indeterminato spettano anche ai lavoratori con contratto a termine in virtù del principio di non discriminazione sancito dall'art. 6 d. leg. 6 settembre 2001, n. 368.

Il caso

Un lavoratore dipendente del Ministero della Giustizia assunto con contratto a tempo determinato era stato escluso dalla graduatoria per la fruizione dei permessi retribuiti per motivi di studio (c.d. 150 ore). Il Ministero aveva motivato tale esclusione ai sensi dell'art. 13 del CCNL del 6 maggio 2001, in base al quale detti permessi spettano ai lavoratori a tempo indeterminato.

Il lavoratore ha quindi adito il giudice per sentire dichiarare il suo diritto a fruire dei permessi retribuiti. In entrambi i gradi di giudizio la pretesa del lavoratore è stata accolta. Con la sentenza in commento, la Corte di Cassazione ha confermato la decisione dei giudici di merito.

La sentenza è interessante perché interviene per la prima volta sul tema del diritto del lavoratore a tempo determinato a fruire dei permessi retribuiti per motivi di studio generalmente riconosciuti ai dipendenti dalla contrattazione collettiva di settore. La disposizione del CCNL applicato nel comparto è stata oggetto di esegesi diretta in virtù dell'art. 360, comma 1°, n. 3, cod. proc. civ., come novellato nel 2006, ed è stata interpretata alla luce del principio di non discriminazione contemplato nella disciplina dei contratti a termine dalla clausola 4 della Direttiva n. 70/1999/CE e dall'art. 6 del d. legis. 06.09.2001, n.368.

In particolare, la Corte tocca tre aspetti del principio di non discriminazione del lavoratore a tempo determinato: a) la sua estensione – o non – anche ai trattamenti

normativi non retributivi; b) l'ampiezza del concetto di "obiettiva incompatibilità" (tra trattamento e contratto a termine) che giustifica le deroghe al principio; c) la rilevanza giuridica dell'interesse del datore di lavoro di avvalersi della crescita professionale e culturale conseguente alla fruizione dei permessi retribuiti per motivi di studio.

Le questioni

Prima di focalizzare l'attenzione sulla decisione del giudice di legittimità e sulle argomentazioni offerte, chiariamo lo sfondo normativo su cui si staglia la vicenda.

In tema di principio di non discriminazione, l'art. 6 del d. lgs. 368/2001 stabilisce che "al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e *ogni altro trattamento in atto nell'impresa* per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato *sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine*". Tale disposizione traspone correttamente il contenuto della clausola 4 della Direttiva 70/1999/CE secondo cui "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*". Il nostro ordinamento, a dire il vero, conosceva già una disposizione normativa di tenore pressoché identico prima della riforma del 2001: l'art. 5 della legge 18 aprile 1962, n. 230, abrogata dall'art. 11 del d. lgs. 368/2001. Su questo aspetto della disciplina, come su molti altri, vale la generalizzata considerazione secondo cui il nostro ordinamento non necessitava di interventi correttivi in materia, essendo già rispettoso delle regole poste dalla direttiva europea sul lavoro a termine: così PERA, *La strana storia dell'attuazione della Direttiva CE sui contratti a termine*, in *Lav. nella giur.*, 2001, 4, 305. Per un riepilogo del dibattito FRANZA, *Il lavoro a termine nell'evoluzione dell'ordinamento*, Giuffrè, 2010, 191 ss.

Il diritto allo studio del lavoratore è garantito espressamente dall'art. 10 dello statuto dei lavoratori in attuazione dei principi dell'ordinamento predicati agli artt. 2 e 34 Cost. e all'art. 2 del Protocollo addizionale alla CEDU. Tale diritto è regolato specificamente da altre disposizioni legislative, da ultimo con la legge 8 marzo 2000, n. 53 che riconosce il diritto ai congedi per la formazione, e dalla contrattazione collettiva di settore. Nel caso che ci interessa, rileva l'art. 13 del CCNL comparto Ministeri firmato il 16 maggio 2001 integrativo del CCNL firmato il 16 maggio 1999 che concede "ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (...) – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'Amministrazione – speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del

3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna Amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore”.

a) Venendo alle argomentazioni esposte, la Corte replica alla tesi del Ministero resistente secondo cui il divieto di discriminazione previsto dal d. lgs. 368/2001 farebbe esclusivo riferimento agli istituti economici e non sarebbe ascrivibile ai restanti trattamenti normativi (in sentenza, la parte economica e quella normativa della contrattazione collettiva sembrano essere concettualmente differenziate; si ricorda pertanto che, in realtà, anche i trattamenti economici sono espressione della parte normativa dei contratti collettivi. Sugli usi invalsi dei termini *economico*, *normativo* e *obbligatorio* per distinguere le parti dei contratti collettivi vedi PERSIANI, *Diritto sindacale*, Cedam, 2009, 139.

La tesi di parte, sconfessata in sentenza, è tanto ardita quanto isolata. La Corte sottolinea correttamente che l'art. 6 del d. lgs. 368/2001 elenca in via certamente esemplificativa una serie di diritti di natura retributiva – la gratifica natalizia, la tredicesima e il TFR –, ma cita espressamente anche le ferie, cioè un istituto normativo direttamente connesso al diritto al riposo del prestatore di lavoro e solo indirettamente incidente sulla retribuzione. Inoltre, il rinvio generico e aperto “ad ogni altro trattamento in atto nell'impresa” impedisce una lettura restrittiva dell'ambito di applicazione del principio espresso dalla norma.

Non si riscontrano, tanto in dottrina quanto in giurisprudenza, sostenitori dell'assunto del Ministero della Giustizia. Non v'è dubbio, infatti, che il legislatore abbia inteso tutelare il lavoratore a tempo determinato sotto tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, impedendo così una diminuzione eccessiva del costo del lavoro a tempo determinato e il conseguente utilizzo abusivo della clausola del termine. La stessa *ratio* sembra celarsi dietro la disciplina di garanzia di altri schemi contrattuali atipici quali il contratto di lavoro temporaneo e il contratto di lavoro a tempo parziale.

Il principio di non discriminazione per il lavoratore a tempo determinato vale quindi per tutti i trattamenti riconosciuti “normalmente” ai lavoratori a tempo indeterminato come il servizio di refezione, i *fringe benefits*, il diritto alla conservazione del posto di lavoro nei casi previsti dalla legge, etc... (vedi in tal senso RIGANÒ, *Il lavoro a termine*, in AMOROSO, DI CERBO, MARESCA, *Il diritto del lavoro*, I, 1544) ad eccezione dei trattamenti *ad personam* (vedi MARINELLI, *Il principio della parità di trattamento dei lavoratori a tempo determinato*, in PERONE (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Giappichelli, 2002, 83 che esclude però anche i trattamenti assicurativi riconnessi all'anzianità di servizio in cui il calcolo attuariale assume una obiettiva rilevanza in termini di costo di gestione del servizio).

Per inciso, si ricorda che la dottrina maggioritaria e la giurisprudenza di legittimità sostengono la legittimità dei trattamenti *ad personam*, come inevitabile conseguenza dell'assenza nel nostro ordinamento di un generico principio di parità di trattamento fra lavoratori (vedi MAZZOTTA, *La cassazione torna sul principio di parità di*

trattamento nel rapporto di lavoro, Nota a Cass., sez. lav., 8 luglio 1994, n. 6448 in Nuova giur. comm., 1995, I, 95. Da ultimo in giurisprudenza Cass., 08 novembre 2007, n. 23273, in Notiz. giur. lav., 2008, 166 e Cass., 11 febbraio 2009, n. 3366, in Orient. giur. lav., 2009, I, 77.

Sul fronte del diritto dell'Unione, il riferimento della direttiva alle *condizioni di impiego* esprime un ambito generico e ampio, ma meno esteso della relativa disposizione interna (MOBIGLIA, *Principio di non discriminazione*, in BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine, commentario al d. lgs. 6 settembre 2011, n.368*, Giuffrè, 2002, 171). Esso vale per tutti i trattamenti normativi (retributivi e non) ad eccezione dei sistemi di sicurezza sociale (vedi MENGHINI, *Il lavoro a termine*, in VALLEBONA (a cura di), *I contratti di lavoro*, Utet, 2009, 1122).

b) In secondo luogo, la Corte di Cassazione non ammette che alcuni istituti normativi, poiché ritenuti incompatibili con la temporaneità della prestazione di lavoro, possano essere esclusi dall'orizzonte applicativo del principio di non discriminazione. Le eccezioni ammesse dalla legge infatti si riferiscono ad *obiettive incompatibilità* fra il trattamento riconosciuto ai lavoratori *standard* e la natura, per così dire interna, del singolo contratto a termine. Soccorre principalmente un argomento logico: nell'ambito della disciplina dei contratti a termine, infatti, la temporaneità del rapporto lavorativo non può valere sia come presupposto applicativo dell'intera disciplina sia come presupposto per la deroga ad una parte di essa. Un meccanismo del genere condurrebbe ad un evidente circolo vizioso dal quale le disposizioni interessate uscirebbero fortemente indebolite.

Anche sotto questo profilo, la disciplina europea è simile ma non identica. La discriminazione di trattamento è infatti eccezionalmente ammessa per *ragioni oggettive* – e non per *obiettiva incompatibilità*. Secondo alcuni la differenza letterale non è, in generale, di poco momento (MOBIGLIA, cit., 186).

Si sottolinea, inoltre, che, precedentemente Cass., 27 aprile 1983, n. 2891, in *Giur. it.*, 1984, I, 1, 310 aveva ammesso una discriminazione fondata sulla temporaneità della prestazione, purché la disparità di trattamento fosse pattuita in sede di contrattazione collettiva (ricordiamo che nel nostro ordinamento il principio di non discriminazione risale al 1962 e non al 2001); la nuova disciplina europea e italiana, invece, ha condotto la Corte giust., 22 aprile 2010, causa 486/08 in *Corr. giur.*, 2010, 805 a non ammettere una discriminazione di tal fatta nemmeno se prevista da una legge nazionale.

In definitiva, le discriminazioni sono ammissibili se fondate su una oggettiva incompatibilità fra il trattamento considerato e la natura del rapporto di lavoro colto singolarmente, *esclusa la temporaneità della prestazione* (MENGHINI, cit., 1123). Il giudice di legittimità specifica con rigore il concetto di incompatibilità fra trattamento e natura del rapporto a termine, precisando che l'ostacolo alla parità di trattamento 1) non deve essere superabile col frazionamento del trattamento secondo il principio del

pro rata temporis, 2) deve riguardare le specifiche modalità di svolgimento della prestazione e 3) le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che hanno fondato la legittima apposizione del termine.

c) Col terzo argomento esposto in sentenza, la Corte respinge un ulteriore assunto del Ministero secondo cui la temporaneità della prestazione impedisce all'amministrazione di avvalersi della elevazione culturale conseguente alla fruizione dei permessi di studio. Tale interesse datoriale, infatti, "non può avere rilievo" giuridico. La crescita culturale e professionale dei lavoratori nel nostro ordinamento prescinde dall'interesse del datore di lavoro, anche se è vero che la stessa torna pure a beneficio delle imprese e dell'intero sistema produttivo, giustificando così i costi pubblici e privati che essa comporta. Tuttavia, il nostro ordinamento riconosce il diritto allo studio – anche – dei lavoratori come un diritto fondamentale della persona disancorato dalle esigenze dell'impresa e del mercato. Non a caso, il giudice di legittimità riconduce il diritto allo studio in oggetto ai principi degli artt. 2 e 34 Cost. e, per espressa previsione, all'art. 10 st. lav. Fra l'altro, nel caso del contratto a tempo determinato, anche l'art. 7 del d. lgs. 368/2001 sulla formazione professionale dei lavoratori esprime questa filosofia di fondo, favorendo opportunità di formazione adeguata ad aumentare la qualificazione, promuovere la carriera e migliorare la mobilità occupazionale. La norma, a parte il riferimento alla qualificazione di cui godono entrambe le parti, è chiaramente rivolta all'interesse del lavoratore e, in particolare alla sua esigenza di destreggiarsi più agevolmente nel mercato del lavoro (DE MARINIS, *La formazione dei lavoratori a tempo determinato*, in PERONE (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Giappichelli, 2002, 166).

Si consideri, che un orientamento giurisprudenziale oramai vetusto ha offerto, però, maggiore risalto all'interesse dell'impresa in materia, purché esso fosse riconosciuto nell'ambito della contrattazione collettiva: Cass., 27 marzo 1990, n. 2457, in *Rep. Foro it.* 1990, voce «Lavoro (rapporto)», n. 972 e Cass., 02 aprile 1987, n. 3216 in *Rep. Foro it.*, 1987, voce «Lavoro (rapporto)», n. 1351.

Anche sotto questo profilo, la Corte non ammette che la temporaneità della prestazione consustanziale al contratto a tempo determinato, possa essere motivo, ancorché indirettamente, di limitazione del principio di non discriminazione dei lavoratori a termine, per le stesse ragioni, logiche oltre che giuridiche, espresse più sopra.

Possiamo allora concludere che una disposizione della contrattazione collettiva che riconosce espressamente il diritto ai permessi retribuiti per motivi di studio in favore dei lavoratori a tempo indeterminato tacendo in relazione ai lavoratori a tempo determinato, non esclude il riconoscimento dello stesso in favore di questi ultimi. Il principio di non discriminazione sancito dall'art. 6 del d. lgs. 368/2001 attuativo della Direttiva 70/1999/CE, infatti, impone di interpretare in tal senso le disposizioni

contrattuali, poiché non vi è alcuna obiettiva incompatibilità con la natura del rapporto di lavoro a termine.

Rimane da chiedersi: che succede se la contrattazione collettiva avesse escluso espressamente dal godimento dei permessi retribuiti i lavoratori a tempo determinato, impedendo una interpretazione coerente col principio di non discriminazione? A nostro parere, la norma del contratto collettivo avrebbe dovuto essere disapplicata sia in virtù dell'art. 6 del d. lgs. 368/2001 sia della clausola 4 della Direttiva 70/1999/CE, che, essendo "incondizionata e sufficientemente precisa", può "essere invocata dai singoli nei confronti dello Stato membro, segnatamente in qualità di datore di lavoro" (così la già citata Corte giust., 22 aprile 2010, causa 486/08, cit. sulle direttive in materia di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale nonché Corte giust., 15 aprile 2008, causa 268/06 in *Dir. rel. ind.*, 2008, 853, con nota di COSIO).

I precedenti

A quanto consta, non ci sono precedenti sul divieto di discriminazione in favore dei lavoratori a tempo determinato in materia di permessi retribuiti per motivi di studio.

Più in generale, sul principio di non discriminazione sono reperibili pochi precedenti: Vedi Trib. Milano, 28 agosto 2008 in *Orient. giur. lav.*, 2008, I, 690, secondo cui sussiste il diritto in capo al lavoratore a tempo determinato al riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata in corrispondenza dei periodi di lavoro svolti e al relativo adeguamento delle retribuzioni (vedi anche Corte giust., 13 settembre 2007, causa 307/05 in *Dir. rel. ind.*, 2008, 233, con nota di COSIO);

La difficoltà di pronosticare casi giurisprudenziali dopo la riforma del 2001 è stata correttamente presagita da MARINELLI, cit., 97.

In materia di permessi retribuiti per motivi di studio vedi Trib. Firenze, 14 dicembre 2010, in *Foro it.*, 2011, I, 229 che, sulla base del contratto collettivo applicabile, esclude dal beneficio i dipendenti-studenti in regime di fuori corso e Trib. Reggio Calabria, 07 luglio 2003, in *Giur. Merito*, 2004, 150, che riconosce il diritto ai dipendenti frequentanti master post-universitari di durata annuale ma in via residuale rispetto ai dipendenti iscritti a corsi di durata pluriennale. Limitazioni di carattere oggettivo sono individuate, invece, da Cass., 22 aprile 2008, n. 10344 in *Notiz. giur. lav.*, 2008, 322 secondo cui i permessi possono essere concessi soltanto per frequentare i corsi indicati dalla clausola contrattuale in orari coincidenti con quelli di servizio, e non per le necessità connesse alla preparazione degli esami ovvero allo svolgimento di attività complementari (come, ad esempio, i colloqui con i docenti o il disbrigo di pratiche di segreteria) e da Trib. Milano, 14 dicembre 2009 in *Riv. crit. dir. lav.*, 2009, 1004 che, nella fattispecie, ha escluso che il lavoratore abbia diritto ai permessi per dedicarsi solamente allo studio e all'elaborazione della tesi di laurea.

Infine, visto il richiamo nella sentenza in commento ad un equo bilanciamento fra la garanzia costituzionale al diritto allo studio dei lavoratori e l'interesse alla libera organizzazione dell'impresa e all'efficienza della pubblica amministrazione (artt. 41, comma 1° e 97 Cost.) si rinvia a C. Stato, sez. I, 01-04-2009, n. 519/09 in Riv. giur. scuola, 2010, 427 e C. Stato, V sez., 27.08.1999, n. 1001, in *Foro Amm.*, 1999, 1477.

note informative

Periodico di informazione e approfondimento sulle tematiche giuridiche del lavoro, delle relazioni sindacali e della previdenza sociale

Direzione editoriale CGIL Milano, CGIL Lombardia

Redazione: c/o Camera del lavoro metropolitana di Milano - Corso di Porta Vittoria 43 - 20122 Milano

www.noteinformative.it - noteinformative@cgil.lombardia.it

Iscritto al nr. 0048 del Registro delle pubblicazioni periodiche del tribunale di Milano - autorizzazione del 25 gennaio 2005