

N. 7-8 LUGLIO-AGOSTO 2011 • Anno XXVII

RIVISTA MENSILE

de *Le Nuove Leggi Civili Commentate*

ISSN 1593-7305

LA NUOVA GIURISPRUDENZA CIVILE COMMENTATA

Estratto:

MAURIZIO FALSONE

*Il principio di non discriminazione vale anche per il diritto
allo studio dei lavoratori a tempo determinato*

CEDAM

cimento del danno da infortunio sul lavoro, in *Riv. dir. lav. e secur. soc.*, 2010, 133 ss.; SCOGNAMIGLIO, *Una riflessione sul metodo giuridico*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, II, 477 ss.; ZIVIZ, *I labili confini dell'in-*

giustizia costituzionalmente qualificata, in *Resp. civ. e prev.*, 2010, 788 ss.

FRANCESCA MALZANI

- CASS. CIV., sez. lav., 17.2.2011, n. 3871
Conferma App. Trento, 18.10.2006

LAVORO (RAPPORTO) - CONTRATTO COLLETTIVO - DIRITTO A PERMESSI RETRIBUITI PER MOTIVI DI STUDIO - FRUIBILITÀ DA PARTE DEI DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO - SUSSISTENZA (d. legis. 6.9.2001, n. 368, art. 6; direttiva n. 99/70/CE, clausola 4)

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. legis. 6.9.2001, n. 368.
(massima non ufficiale)

[MASSIMA UFFICIALE: *In base ad un'interpretazione coerente con il principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo determinato, sancito dall'art. 6 d. legis. 6.9.2001, n. 368, in attuazione della direttiva comunitaria n. 99/70 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'Unice, dal Ceep e dal Ces, deve ritenersi che l'art. 13 c.c.n.l. 16 maggio 2001, relativo al comparto ministeri e integrativo del precedente c.c.n.l. 16 febbraio 1999, nel prevedere la fruibilità di permessi retribuiti per motivi di studio, nella misura di 150 ore, da parte dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, non esclude che i medesimi permessi debbano essere concessi a dipendenti assunti a tempo determinato, sempre che non vi sia un'obiettivo incompatibilità in relazione alla natura del singolo contratto a termine; né l'esclusione del beneficio potrebbe giustificarsi, in ragio-*

ne della mera apposizione del termine di durata contrattuale, per l'assenza di uno specifico interesse della p.a. alla elevazione culturale dei dipendenti, giacché la fruizione dei permessi di studio prescinde dalla sussistenza di un tale interesse in capo al datore di lavoro, pubblico o privato, essendo riconducibile a diritti fondamentali della persona, garantiti dalla costituzione (artt. 2 e 34 Cost.) e dalla Convenzione dei diritti dell'uomo (art. 2 Protocollo addizionale Cedu), e tutelati dalla legge in relazione ai diritti dei lavoratori studenti (art. 10 l. n. 300/1970).]

dal testo:

Il fatto. 1. M.C., dipendente del Ministero della Giustizia assunto a tempo determinato, in servizio presso la Procura Generale presso la Corte d'appello di Trento, si rivolgeva al Tribunale di quella città, in funzione di giudice del lavoro, per sentire dichiarare il suo diritto a fruire dei permessi retribuiti per motivi di studio, con la conseguente disapplicazione del provvedimento dell'ufficio giudiziario in data 2 marzo 2005, con cui egli era stato escluso dalla graduatoria per le "150 ore" con la motivazione che, ai sensi dell'art. 13 del c.c.n.l. del 16 maggio 2001, i permessi erano fruibili solo dal personale assunto a tempo indeterminato. Il Tribunale adito accoglieva la domanda e la decisione veniva confermata dalla Corte d'appello di Trento, che, con la sentenza qui impugnata, respingeva il gravame proposto dal Ministero. In particolare, la Corte di merito rilevava che la disposizione contrattuale, che testualmente prevedeva i permessi di studio per i lavoratori a tempo indeterminato, non poteva essere interpretata nel senso di escludere, invece,

i lavoratori assunti a tempo determinato, che la clausola, così intesa, sarebbe stata in evidente contrasto con il principio di non discriminazione sancito dalla direttiva CE n. 70 del 1999 e dall'art. 6 del d.lgs. n. 368 del 2001, attuativo di tale direttiva; d'altra parte, la concessione dei permessi di studio anche ai lavoratori a termine era stata esplicitamente prevista dal successivo accordo sindacale del 28 luglio 2003, sì che la determinazione della p.a. doveva considerarsi comunque invalida.

2. Di questa decisione il Ministero della Giustizia domanda la cassazione con un unico motivo di impugnazione. Il dipendente intimato non ha svolto difese.

I motivi. 1. Con l'unico motivo si domanda alla Corte, ai sensi dell'art. 366 *bis* c.p.c., di affermare che il diritto ai permessi retribuiti per motivi di studio non è applicabile in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 13 del c.c.n.l. del comparto Ministeri in data 16 maggio 2001, integrativo del c.c.n.l. 16 febbraio 1999. A sostegno della propria tesi il Ministero ricorrente osserva che la disposizione contrattuale (inserita in un accordo modificativo del precedente c.c.n.l., e quindi di pari livello, contrariamente a quanto ritenuto dalla Corte di merito nel ritenere inapplicabile la procedura di interpretazione pregiudiziale) non contrasta con il D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 6, che si limita a garantire la parità di trattamento, per i lavoratori a termine, con esclusivo riferimento agli istituti economici; d'altra parte, anche l'ARAN, investita della questione, con propria nota in data 7 febbraio 2005 aveva chiarito che la parità non doveva intendersi in modo assoluto, che alcuni istituti non sono compatibili con la temporaneità della prestazione; infine, nessun rilievo può assumere il contratto integrativo indicato dalla Corte d'appello, che non può contenere clausole difformi o contrarie rispetto alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale, ai sensi del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 40.

2. Il ricorso è infondato.

2.1. La direttiva 1999/70 CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, ha recepito, dandovi attuazione, l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 fra le organizzazioni intercategoriale a carattere genera-

le (Unione delle confederazioni della Comunità Europea-UNICE, Centro Europeo dell'impresa a partecipazione pubblica-CEEP, Confederazione Europea dei sindacati-CES). La clausola n. 1, lettera *a*), di tale accordo stabilisce come obiettivo fondamentale quello di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione; la clausola n. 4, più specificamente, dispone che i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole, rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili, per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non esistano ragioni oggettive; e, se del caso, deve trovare applicazione il criterio del *pro rata temporis*; inoltre, la clausola n. 6 dispone che i datori di lavoro debbano agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguate, per aumentarne le qualifiche, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

2.2. La direttiva comunitaria ha trovato attuazione nell'ordinamento interno mediante il D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368. In particolare, l'art. 6, relativo al principio di non discriminazione, dispone che al prestatore 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 tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, e in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che tale trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. L'art. 7 recepisce la previsione dell'accordo quadro relativo alla necessità di agevolare i lavoratori a tempo determinato per l'accesso ad opportunità di formazione adeguata per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e favorirne la occupazione. Infine, l'art. 10 dispone la esclusione dal campo di applicazione del decreto di alcuni contratti e rapporti a termine, in quanto disciplinati da specifiche normative, come i contratti di formazione e lavoro, i rapporti di apprendistato, le assunzioni nel settore del turismo e dei pubblici ser-

vizi per l'esecuzione di lavori di durata non superiore a tre giorni, ecc.

2.3. La ricognizione normativa consente di configurare il principio di non discriminazione in relazione a specifiche connotazioni, rilevanti nella controversia in esame. In primo luogo, il principio è esteso ad ogni trattamento, sia economico che normativo, come indica il chiaro riferimento ad "ogni altro trattamento in atto nell'impresa", oltre che la espressa menzione, fra i diritti oggetto di applicazione della norma dettata dall'art. 6 cit., dell'istituto delle ferie, che solo indirettamente è legato alla retribuzione ed è connesso, in via diretta, al diritto al riposo del prestatore di lavoro. In secondo luogo, la previsione di eccezioni al principio di non discriminazione si riferisce ad oggettive incompatibilità – di determinati trattamenti previsti per gli altri lavoratori – con la natura del singolo contratto a termine: la incompatibilità, quindi, deve essere obiettiva e, in particolare, deve riguardare, non già la mera esistenza del termine di durata del contratto, bensì la natura dello specifico rapporto, con la conseguenza che l'ostacolo che impedisce il riconoscimento di un determinato diritto, non solo deve rivelarsi non eliminabile con frazionamenti temporali del trattamento mediante il criterio del *pro rata temporis*, ma deve, altresì, essere valutato in concreto in relazione alle specifiche modalità di svolgimento del rapporto e alle obiettive esigenze e finalità su cui si fonda la legittima opposizione del termine di durata del contratto.

2.4. In base a tali precisazioni va interpretata la disposizione dell'art. 13 del contratto collettivo del comparto Ministeri, che è oggetto di diretta esegesi in questa sede, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, come sostituito dal D.Lgs. n. 40 del 2006, art. 2. In particolare, nella parte in cui prevede il diritto ai permessi retribuiti per motivi di studio, la clausola non può essere intesa, in virtù del mero riferimento testuale ai lavoratori a tempo indeterminato, come ostativa al riconoscimento di un medesimo diritto per i lavoratori a tempo determinato, sì che l'esclusione dai permessi di studio consegua, in maniera automatica, al fatto che il contratto preveda un termine di durata; ed infatti una tale lettura, posta a fondamento del provvedimento ministeriale di esclusione del dipendente dalla graduatoria dei permessi del-

le c.d. 150 ore, si porrebbe in evidente contrasto con il principio di non discriminazione, come recepito nel D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 6, là dove il mancato riconoscimento, ai lavoratori a tempo determinato, di trattamenti previsti per i lavoratori a tempo indeterminato è ammesso esclusivamente in ragione di un'oggettiva incompatibilità riferita, in concreto, alla natura del singolo rapporto a termine. Nella specie, al contrario, la difficoltà dedotta dall'Amministrazione datrice di lavoro prescinde del tutto da valutazioni afferenti alle specifiche modalità di svolgimento della prestazione, in relazione agli obiettivi e alle esigenze che potranno giustificare l'assunzione a tempo determinato, che, anzi, come la sentenza impugnata ha espressamente accertato, il dipendente, assunto a termine con successivi contratti, aveva sempre fruito dei permessi di studio, anche successivamente alla stipula del c.c.n.l. del 2001, sino alle nuove determinazioni ministeriali, assunte solo nell'anno 2005 a seguito di note di chiarimento dell'ARAN.

2.5. Non può avere rilievo l'assunto del Ministero ricorrente, secondo cui la tipologia del rapporto, in relazione alla limitata durata del contratto, impedisce all'Amministrazione di avvalersi della elevazione culturale conseguente alla fruizione dei permessi di studio. Ed infatti il riconoscimento di determinati benefici, quali quelli in esame, prescinde da un siffatto interesse del datore di lavoro, pubblico o privato, essendo diretto alla concreta attuazione di fondamentali garanzie costituzionali, riconosciute nell'ordinamento internazionale e recepite altresì dal Legislatore nella definizione dei diritti spettanti ai lavoratori studenti (artt. 2 e 34 Cost.; art. 2 Protocollo CEDU; art. 10 legge n. 300 del 1970), le quali devono trovare una concreta ed effettiva attuazione nell'ambito un equo bilanciamento con gli interessi, pure essi tutelati, alla libera organizzazione dell'impresa e all'efficienza della pubblica amministrazione (artt. 41 e 97 Cost.).

2.6. Deve pertanto affermarsi il seguente principio di diritto: "In base ad un'interpretazione coerente con il principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo determinato, sancito dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, art. 6, in attuazione della direttiva comunitaria 70/1999 relativa all'accordo quadro sul lavoro

a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES, deve ritenersi che l'art. 13 del c.c.n.l. del 16 maggio 2001, relativo al comparto Ministeri e integrativo del precedente c.c.n.l. del 16 febbraio 1999, nel prevedere la fruibilità di permessi retribuiti per motivi di studio, nella misura di 150 ore, da parte dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, non esclude che i medesimi permessi debbano essere concessi a dipendenti assunti a tempo determinato, sempre che non vi sia un'obiettivo incompatibilità in relazione alla natura del singolo contratto a termine; né l'esclusione del beneficio potrebbe giustificarsi, in ragione della mera apposizione del termine di durata contrattuale, per l'assenza di uno specifico interesse della pubblica amministrazione alla elevazione culturale dei dipendenti, giacché la fruizione dei permessi di studio prescinde dalla sussistenza di un tale interesse in capo al datore di lavoro, pubblico o privato, essendo riconducibile a diritti fondamentali della persona, garantiti dalla Costituzione (artt. 2 e 34 Cost.) e dalla Convenzione dei diritti dell'uomo (art. 2 Protocollo addizionale CEDU), e tutelati dalla legge in relazione ai diritti dei lavoratori studenti (L. n. 300 del 1970, art. 10)".

3. La sentenza della Corte d'appello di Trento è conforme a tale principio e, pertanto, il ricorso del Ministero va rigettato. (*Omissis*)

[MIANI CANEVARI *Presidente* – MORCAVALLO *Estensore* – FUCCI P.M. (concl. diff.). – Ministero della Giustizia (Avvocatura Generale dello Stato)]

Nota di commento: «*Il principio di non discriminazione vale anche per il diritto allo studio dei lavoratori a tempo determinato*» [★]

I. 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 6.5.2001, 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. 99/70/CE e dall'art. 6 del d. legis. 6.9.2001, 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 «obiettivo 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*.

II. La questione

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. legis. n. 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*» (corsivo nostro). Tale disposizione traspone correttamente il contenuto della clausola 4 della direttiva n. 99/70/CE secondo cui «per quanto riguarda le *condizioni di impiego*, i lavoratori a tempo

[★] **Contributo pubblicato in base a *referee*.**

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 l. 18.4.1962, n. 230, abrogata dall'art. 11 del d. legis. n. 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, 305, *infra*, sez. IV. Per un riepilogo del dibattito FRANZA, 191 ss., *infra*, sez. IV).

Il diritto allo studio del lavoratore è garantito espressamente dall'art. 10 l. 20.5.1970, n. 300 (*Statuto dei lavoratori*) nel contesto dei principi dell'ordinamento predicati agli artt. 2 e 34 Cost. e all'art. 2 Protocollo CEDU. Tale diritto è regolato specificamente da altre disposizioni legislative, da ultimo con la l. 8.3.2000, 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 16.5.2001 integrativo del CCNL firmato il 16.5.1999 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. legis. n. 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, 139, *infra*, sez. IV).

La tesi di parte, sconfessata in sentenza, è tanto arida quanto isolata. La Corte sottolinea correttamente che l'art. 6 del d. legis. n. 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 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... (v. in tal senso RIGANÒ, 1544, *infra*, sez. IV) ad eccezione dei trattamenti *ad personam* (v. MARINELLI, 97, *infra*, sez. IV, che esclude 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 (v. MAZZOTTA, *La cassazione torna sul principio di parità di trattamento*, 95, *infra*, sez. IV. Da ultimo in giurisprudenza CASS., 8.11.2007, n. 23273 e CASS., 11.2.2009, n. 3366, *infra*, sez. III).

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, 185, *infra*, sez. IV). Esso vale per tutti i trattamenti normativi (retributivi e non) ad eccezione dei sistemi di sicurezza sociale (v. MENGHINI, 1122, *infra*, sez. IV).

b) In secondo luogo, la Corte di Cassazione non ammette che alcuni istituti normativi, 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, 186).

Si sottolinea, inoltre, che, precedentemente Cass., 27.4.1983, n. 2891 (*infra*, sez. III) 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. UE, 22.4.2010, causa C-486/08 (*infra*, sez. III) 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, 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 disanco-

rato 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. legis. n. 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, 167, *infra*, IV).

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: cfr. Cass., 27.3.1990, n. 2457 e Cass., 2.4.1987, n. 3216, entrambe *infra*, sez. III.

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. legis. n. 368/2001 attuativo della direttiva n. 99/70/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: *quid iuris* se la contrattazione collettiva avesse escluso espressamente dal trattamento i lavoratori a tempo determinato, impedendo una interpretazione coerente col principio di non discriminazione? La norma del contratto collettivo avrebbe dovuto essere disapplicata sia in virtù dell'art. 6 del d. legis. n. 368/2001 sia della clausola 4 della direttiva n. 99/70/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. UE, 22.4.2010, causa C-486/08 sulle direttive in materia di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale).

III. 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: v. TRIB. MILANO, 28.8.2008, 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 (v. anche CORTE GIUST. CE, 13.9.2007, causa C-307/05, in *Dir. rel. ind.*, 2008, 233, con nota di COSTO); in riferimento all'art. 5 della l. n. 230/1962, identico al vigente art. 6 del d. legis. n. 368/2001, ma inserito in un contesto regolativo diverso v. CASS., 20.11.1996, n. 10189, in *Rep. Foro it.*, 1996, voce «Istruzione pubblica», n. 328; CASS., 22.1.1991, n. 546, in *Notiz. giur. lav.*, 1991, 273; CASS., 27.4.1983, n. 2891, in *Giur. it.*, 1984, I, 1, 310.

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

Sulla rilevanza dell'interesse dell'impresa all'utilizzazione della professionalità acquisita dal lavoratore con il conseguimento di determinati titoli di studio v. CASS., 27.3.1990, n. 2457, in *Rep. Foro it.*, 1990, voce «Lavoro (rapporto)», n. 972 e CASS., 2.4.1987, n. 3216, *ivi*, 1987, voce cit., n. 1351.

Per quanto riguarda la giurisprudenza europea v. CORTE GIUST. UE, 22.4.2010, causa C-486/08, in *Corr. giur.*, 2010, 805 che interviene sul concetto di *ragioni oggettive*, precisando che la disparità di trattamento deve rispondere a una reale necessità, deve essere idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risultare a tal fine necessaria, non essendo sufficiente che la stessa sia prevista da una norma interna generale ed astratta e CORTE GIUST. CE, 15.4.2008, causa C-268/06, in *Dir. rel. ind.*, 2008, 853, con nota di COSTO, secondo cui la clausola 4, punto 1, della direttiva n. 99/70/CE, è incondizionata e sufficientemente precisa per poter essere invocata da un singolo dinanzi ad un giudice nazionale, mentre ciò non si verifica per la clausola 5, punto 1, della stessa (v. però, anche su questo aspetto, CORTE GIUST. UE, 22.4.2010, causa C-486/08, che considera l'intera direttiva direttamente applicabile).

In materia di permessi retribuiti per motivi di studio v. TRIB. FIRENZE, 14.12.2010, 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, 7.7.2003, in *Giur. merito*, 2004, 150, che riconosce il diritto ai dipendenti frequentanti master post-uni-

versitari 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., 22.4.2008, 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, 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, 14.12.2009, 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 CONS. STATO, 1°4.2009, n. 519, in *Riv. giur. scuola*, 2010, 427 e CONS. STATO, 27.8.1999, n. 1001, in *Foro amm.*, 1999, 1477.

Sulla parità di trattamento v. CASS., 8.11.2007, n. 23273, in *Notiz. giur. lav.*, 2008, 166 e CASS., 11.2.2009, n. 3366, in *Orient. giur. lav.*, 2009, I, 77.

IV. La dottrina

In generale, sul divieto di discriminazione nei rapporti di lavoro a tempo determinato v.: MARINELLI, *Il principio della parità di trattamento dei lavoratori a tempo determinato*, in *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel d. lgs. 6 settembre 2001*, n. 368, a cura di PERONE, Giappichelli, 2002, 83; MOBIGLIA, *Principio di non discriminazione*, in *Il nuovo lavoro a termine, commentario al d. lgs. 6 settembre 2011*, n. 368, a cura di BIAGI, Giuffrè, 2002, 171; PIZZONIA, *Principio di non discriminazione*, in *La nuova disciplina del lavoro a termine: D. lgs. n. 368/2001*, a cura di MENGHINI, Ipsosa, 2002, 171; MENGHINI, *Il lavoro a termine*, in *I contratti di lavoro*, a cura di VALLEBONA, Utet, 2009; PAPALEONI, *Disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato*, sub art. 6, in GRANDI-PERA, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, 2009; RIGANÒ, *Il lavoro a termine*, in AMOROSO-DI CERBO-MARESCA, *Il diritto del lavoro*, I, 1544.

Sulla formazione dei lavoratori a tempo determinato (art. 7 d. legis. n. 368/2001) v., anche per ulteriori riferimenti, DE MARINIS, *La formazione dei lavoratori a tempo determinato*, in *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel d. lgs. 6 settembre 2001*, n. 368, 166.

Sull'attuazione della direttiva europea nel nostro ordinamento v. FRANZA, *Il lavoro a termine nell'evoluzione dell'ordinamento*, Giuffrè, 2010, 191 ss. e PERA, *La strana storia dell'attuazione della Direttiva CE sui contratti a termine*, in *Lav. nella giur.*, 2001, 4, 305.

Sulla parità di trattamento v. MAZZOTTA, *Parità di trattamento, ed autonomia collettiva: dal mercato economico al mercato giudiziario*, nota a CASS., 8.3.1990, n. 1888, in *Foro it.*, 1990, I, 2887; ID., *La resistibile ascesa della parità di trattamento nel rap-*

porto di lavoro, nota a CASS., sez. un., 29.5.1993, n. 603, *ivi*, 1993, I, 1795; ID., *La cassazione torna sul principio di parità di trattamento nel rapporto di lavoro*, nota a CASS., sez. lav., 8.7.1994, n. 6448, in questa *Rivista*, 1995, I, 95.

Per una istituzionale sintesi sull'uso corretto dei termini *economico, normativo e obbligatorio* per distinguere le parti dei contratti collettivi v. PERSIANI, *Diritto sindacale*, Cedam, 2009, 139.

MAURIZIO FALSONE

► APP. FIRENZE, 31.12.2010
Riforma parz. Trib. Firenze, 17.4.2008

LOCAZIONE - LOCAZIONE DI IMMOBILI AD USO ABITATIVO - RECESSO DEL CONDUTTORE - GRAVI MOTIVI - INVIVIBILITÀ DEL QUARTIERE - SUSSISTENZA - ESCLUSIONE (l. 27.7.1978, n. 392, art. 4)

Non costituisce grave motivo di recesso del conduttore la denuncia dello stato di «invivibilità» del quartiere ove è sito l'immobile locato, in quanto non si può modificare il modo di vivere della società, riportando indietro le lancette dell'orologio all'era della quiete né si può ritenere inabitabile la zona centrale di una città, particolarmente appetita dal punto di vista immobiliare, cosa peraltro testimoniata dalle leggi del mercato e dai prezzi delle case. Gli inquilini che scelgono di abitarvi devono dunque ponderare aspetti positivi e negativi della decisione e non possono invocare a posteriori l'invivibilità per recedere arbitrariamente da un contratto di locazione.

dal testo:

Il fatto. L'ing. S.E. aveva preso in locazione un appartamento di proprietà del dott. G. A.E. in questa via D.B., n. 10, per abitarlo assieme al

marito M.I. Dopo circa un anno dall'inizio della locazione, la S. comunicava al locatore – giusta la facoltà, contrattualmente prevista, di recedere in qualsiasi momento dal contratto per gravi motivi con preavviso di sei mesi – la propria intenzione di recedere dal rapporto, e sei mesi dopo rilasciava l'immobile. I gravi motivi addotti erano lo stato di pratica inabitabilità della via D.B. e del relativo quartiere per la eccessiva presenza di locali notturni e gli schiamazzi, la musica assordante, la confusione incontrollata e perfino pericolosa che ne veniva, il tutto aggravatosi per la recente apertura di un nuovo locale, proprio in prossimità dell'abitazione. Trascorsi sei mesi, l'appartamento veniva restituito al proprietario, il quale, tuttavia, non restituiva la cauzione di euro 2.100,00, ricevuta all'inizio del contratto. La S. otteneva a questo punto decreto ingiuntivo per la restituzione del deposito cauzionale e il G. proponeva opposizione, sostenendo che non sussistessero i gravi motivi per il recesso anticipato e che pertanto andasse pronunciata la risoluzione del rapporto per inadempimento della locataria, con sua condanna al risarcimento dei danni.

Con sentenza del 17.4.2008 l'adito Tribunale di Firenze, dando per pacifico, o comunque certo, lo stato dei luoghi lamentato dalla recedente, riteneva legittimo il recesso, con conseguente rigetto dell'opposizione e condanna dell'opponente alle spese processuali.

Avverso tale sentenza ha proposto appello il G. La S. resiste al gravame.