

Corte di Cassazione - sentenza n. 26663 del 22 ottobre 2018

Il periodo di congedo facoltativo deve essere incluso nell'anzianità utile per calcolare il premio di fedeltà aziendale corrisposto al compimento del 25° e del 30° anno di effettivo servizio.

Questo principio è stato stabilito dalla Corte di Cassazione che ha confermato la sentenza del giudice di merito (Corte d' Appello di Ancona n. 358/2013) che ha condannato un istituto di credito che non aveva riconosciuto il premio ad una dipendente assentatasi due volte per fruire del congedo facoltativo di maternità.

I fatti di causa

La Corte d'appello di Ancona, con la predetta sentenza, ha respinto l'impugnazione proposta da primaria azienda di credito confermando la sentenza di primo grado che, in accoglimento della domanda di una lavoratrice, aveva condannato la società al pagamento del "premio fedeltà", computando nel periodo di "effettivo servizio" anche dodici mesi di congedo facoltativo fruito dalla lavoratrice negli anni 1991 e 1993 ai sensi della normativa allora vigente e cioè della **Legge n. 1204/1971, art. 7**, di cui si riporta il testo in calce al presente commento. (Si tenga presente che la materia è oggi disciplinata dal **D.Lgs. n. 151/2001**, cd. Testo unico sulla maternità e paternità).

La Corte d'Appello ha motivato la sua decisione sottolineando l'uso promiscuo nell'accordo aziendale del 18.6.1992, all'art. 14 disciplinante il cd. premio di fedeltà, dei termini "anzianità" ed "effettivo servizio", preclusivo di una interpretazione meramente letterale.

Ha ritenuto l'interpretazione adottata dal Tribunale comunque conforme agli interessi che le parti erano chiamate a contemperare, in quanto una diversa lettura dell'accordo aziendale avrebbe potuto influenzare le scelte dei dipendenti, frustrando gli scopi della disciplina in materia di congedi parentali.

Il Tribunale ha richiamato il principio di non discriminazione e, in particolare, l'art. 39, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001 sulla equiparazione integrale delle ore di permesso per allattamento alle ore lavorate e l'art. 22, comma 3 del medesimo decreto che equipara i periodi di congedo per maternità alla anzianità di servizio effettiva; ha affermato come l'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001, ponesse un divieto di deroga *in peius*, ad opera della autonomia privata e della contrattazione collettiva, della disciplina posta a tutela delle lavoratrici madri.

Per la cassazione della sentenza della Corte d'Appello ha proposto ricorso presso la Suprema Corte l'azienda di credito. La lavoratrice ha resistito con controricorso.

Le ragioni della decisione della Corte di Cassazione

Si segnala, prima di prospettare nel dettaglio le motivazioni a fondamento della sentenza, che in essa la Corte ha puntualmente ripercorso tutta la disciplina del diritto antidiscriminatorio, sia nazionale che sovranazionale, mettendo così in evidenza come l'esclusione dal premio connessa a ragioni di genitorialità sia del tutto incoerente con la parità uomo/donna, che deve sempre essere rispettata.

Ciò a maggior ragione nel caso di specie, ove si consideri che il periodo di assenza dal lavoro per maternità era stato fruito dalla lavoratrice in un'epoca (agli inizi degli anni '90) in cui solo le madri potevano beneficiare dell'astensione facoltativa dal lavoro per sei mesi, una volta trascorso il periodo di astensione obbligatoria.

La Corte ha esaminato i due motivi posti a fondamento del ricorso della Banca che si possono così sintetizzare.

Con il primo motivo l'azienda ha sostenuto come gli accordi aziendali individuassero chiaramente il presupposto della corresponsione del premio nella prestazione di un determinato periodo di effettivo servizio lavorativo; in particolare, l'art. 14 dell'Accordo del 18.6.1992 faceva riferimento al "25° anno di effettivo servizio e...30° anno di affettivo servizio" e l'art. 11 dell'Accordo di armonizzazione dei trattamenti normativi ed economici intervenuto il 31.5.08 (conseguente a una successiva operazione di fusione aziendale) faceva riferimento alla "anzianità di effettivo servizio".

Col secondo motivo l'azienda ricorrente ha censurato la sentenza della Corte d'Appello, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., per violazione e falsa applicazione dell'art. 34, D.Lgs. n. 151/2001, per avere considerato equivalente il concetto di effettiva prestazione di attività lavorativa a quello di anzianità di servizio.

All'esito dell'esame congiunto dei due motivi la Corte ha concluso per il rigetto del ricorso della Banca sulla base delle seguenti considerazioni.

" La questione decisa dalla Corte di merito attiene all'interpretazione della clausola dell'accordo aziendale che riconosce il premio fedeltà ai dipendenti al compimento di un determinato numero di anni di effettivo servizio.

La società ricorrente ha negato il premio alla dipendente sul rilievo della insussistenza del requisito dei 30 anni di effettivo servizio, per avere la predetta goduto di due periodi semestrali di astensione facoltativa per maternità, non computabili ai fini del servizio effettivo.

Questa Corte ha più volte affermato come l'interpretazione del contratto e degli atti di autonomia privata, tra cui sono compresi i contratti aziendali, costituisce un'attività riservata al giudice di merito, ed è censurabile in sede di legittimità soltanto per violazione dei criteri legali di ermeneutica contrattuale ovvero per vizi di motivazione. Ai fini della censura di violazione dei canoni ermeneutici, non è peraltro sufficiente l'astratto riferimento alle regole legali di interpretazione, ma è necessaria la specificazione dei canoni in concreto violati, con la precisazione del modo e delle considerazioni attraverso cui il giudice si è discostato dagli stessi (Cass. n. 4178 del 2007; Cass. n. 1754 del 2006).

Si è ulteriormente precisato come la censura di violazione dei canoni di

ermeneutica contrattuale, al pari di quella per vizio di motivazione, non possa risolversi in una critica del risultato interpretativo raggiunto dal giudice, che si sostanzia nella mera contrapposizione di una differente interpretazione. D'altronde, per sottrarsi ai sindacato di legittimità, sotto entrambi i profili, quella data dal giudice al contratto non deve essere l'unica interpretazione possibile, o la migliore in astratto, ma una delle possibili, e plausibili, interpretazioni; sicché, quando di una clausola contrattuale sono possibili due o più interpretazioni (plausibili), non è consentito - alla parte che aveva proposto l'interpretazione poi disattesa dal giudice di merito - dolersi in sede di legittimità del fatto che sia stata privilegiata l'altra (Cass. n. 10131 del 2006).

Nel caso di specie, **la Corte di merito ha ritenuto ambiguo il dato letterale desumibile dagli accordi riportati nella sentenza**, succedutisi nel corso degli anni, relativi al premio definito come di fedeltà "In favore del personale con oltre 25 anni di anzianità di effettivo servizio" o di anzianità, di cui all'art. 14 dell'accordo del 18.6.1992, corrisposto "in due distinte erogazioni: al compimento del 25° e del 30° anno di effettivo servizio, nelle percentuali, rispettivamente del 25% e del 13% della retribuzione annua lorda". Ai sensi del comma 2 dell'art. 14 citato, come riportato nella sentenza impugnata, "Per la corresponsione del premio di anzianità saranno conteggiate le anzianità maturate presso la propria Azienda ovvero altre Aziende di credito già assorbite dagli stessi Istituti all'atto della concentrazione".

Alla luce delle previsioni appena richiamate dalla Corte di merito, non può ravvisarsi la dedotta violazione degli artt. 1362 e 1369 c.c. **risultando il dato letterale non suscettibile di una piana ed univoca interpretazione in ragione dell'uso indistinto, negli accordi che hanno disciplinato il premio, dei termini "servizio effettivo" ed "anzianità", quest'ultimo non sempre utilizzato unitamente all'altro.**

Ciò posto, deve ritenersi come l'interpretazione adottata dalla Corte di merito, nei senso di includere nel servizio effettivo i periodi di congedo facoltativo, non solo non violi i suddetti canoni ermeneutici, ma sia la sola compatibile col principio di non discriminazione e come tale atta ad evitare la nullità delle clausole contrattuali in esame, secondo il disposto di cui all'art. 1367 c.c..

Occorre altresì tener conto, secondo la Corte, che l'interpretazione adottata dalla Corte di merito è compatibile con i principi del diritto e della giurisprudenza comunitari che si possono così riepilogare:

1. "La parità fra uomini e donne è un principio fondamentale del diritto comunitario, ai sensi dell'art. 2 e dell'art. 3, paragrafo 2, del trattato, nonché ai sensi della giurisprudenza della Corte di giustizia" e costituisce il "compito" e "l'obiettivo" della UE" (**Direttiva n. 2006/54, Considerando n. 2**);
2. "Dalla giurisprudenza della Corte di giustizia risulta chiaramente che qualsiasi trattamento sfavorevole nei confronti della donna in relazione alla gravidanza o alla maternità costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso" (**v. Considerando n. 23, Direttiva cit.**);

3. Pertanto, è opportuno *“prevedere esplicitamente la tutela dei diritti delle lavoratrici in congedo di maternità, in particolare per quanto riguarda il loro diritto a riprendere lo stesso lavoro o un lavoro equivalente e a non subire un deterioramento delle condizioni di lavoro per aver usufruito del congedo di maternità nonché a beneficiare di qualsiasi miglioramento delle condizioni lavorative cui dovessero aver avuto diritto durante la loro assenza”* (**Considerando n. 25, Direttiva cit.**);
4. Si configura come discriminazione *“interrompere il mantenimento o l’acquisizione dei diritti durante i periodi di congedo di maternità o di congedo per motivi familiari prescritti in via legale o convenzionale e retribuiti dal datore di lavoro”* (**art. 9, lett. g, Direttiva cit.**).

In relazione al caso di specie, occorre peraltro considerare che la lavoratrice usufruì dei periodi di astensione facoltativa dal lavoro per due semestri, negli anni 1991 e 1993”.

Secondo la Corte *“la disciplina in vigore all’epoca dell’astensione facoltativa era quella dettata dalla L. n. 1204 del 1971 che all’art. 7 stabiliva: “La lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui alla lettera c) dell’articolo 4 della presente legge, per un periodo, entro il primo anno di vita del bambino, di sei mesi, durante il quale le sarà conservato il posto.*

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

I periodi di assenza di cui al precedenti commi sono computati nell’anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia”.

In virtù di tale disciplina, solo la lavoratrice madre poteva godere dell’astensione facoltativa dal lavoro per sei mesi, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, (cfr. ora art. 32, D.Lgs n. 151 del 2001, sul congedo parentale).

Se si interpretasse la disciplina contrattuale nel senso preteso da parte datoriale, cioè come tale da escludere dal computo dell’effettivo servizio necessario ai fini del premio i periodi di astensione facoltativa dal lavoro, si farebbe derivare dalle disposizioni in esame un effetto di discriminazione indiretta di genere. Ai sensi dell’art. 25, comma 2, D.Lgs. n. 198 del 2006 si ha discriminazione indiretta “quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell’altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell’attività lavorativa, purché l’obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari”.

Difatti, in base alla disciplina di cui alla L. n. 1204 del 1971 che consentiva solo alle lavoratrici madri di poter godere dell’astensione facoltativa dal lavoro, la correlazione del premio alla prestazione di effettivo servizio per un certo numero di anni, con esclusione dal computo dei periodi di astensione facoltativa dal lavoro, metterebbe le lavoratrici donne in una condizione sfavorevole e penalizzante rispetto ai colleghi uomini”.

Ad avviso della Corte "tanto basta a far ritenere corretta, ai sensi dell'art. 1367 c.c., l'interpretazione data dalla Corte di merito, in quanto la sola idonea ad evitare la nullità della clausola in parola per violazione dell'art. 15, comma 3, L. n. 300 del 1970, degli artt. 1 e 25 bis, D.Lgs. n. 198 del 2006, dell'art. 3, D.Lgs n. 151 del 2001, come modificati dal D.Lgs. n. 5 del 2010".

Per le ragioni fin qui prospettate la Corte di Cassazione ha pertanto statuito che il ricorso della Banca deve essere respinto, condannandola alla rifusione delle spese del giudizio di legittimità.

Luigi Verde

Testo dell'art. 7 della Legge 1204/1971

- 1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'articolo 4, primo comma, lettera c), della presente legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;*
 - b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;*
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.**
- 2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.*
- 3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.*
- 4. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.*
- 5. I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.*