



REPUBBLICA ITALIANA

In Nome del Popolo Italiano

II TRIBUNALE DI CATANIA

Seconda Sezione Civile - Lavoro

in composizione monocratica, nella persona del magistrato ordinario Dott. Mario Fiorentino, in funzione di Giudice del Lavoro, ha emesso la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile iscritta al N. 742/2025 R.G., avente ad oggetto: *esonero contributivo ex art. 1, co. 181, l. 213/2023 a favore delle lavoratrici madri di due o più figli nell'anno 2024 – docenti a tempo determinato – violazione della clausola 4 dell'accordo quadro sui rapporti a tempo determinato;*

PROMOSSA DA

MACCARRONE GISELLA, COD FISC. MCCGLL84M43E017R, con il patrocinio dell'Avv.to/ degli Avv.ti NASO DOMENICO, elettivamente domiciliato come in atti;

RICORRENTE

CONTRO

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO, COD FISC. 80185250588, con il Patrocinio dell'Avv.to AVVOCATURA DELLO STATO CATANIA, elettivamente domiciliato come in atti;

RESISTENTE/I

Disposta la sostituzione dell'udienza dal deposito di note scritte, ai sensi dell'art. 127 *ter* c.p.c., come da precedente decreto, scaduti i termini assegnati e viste le conclusioni delle parti, come in atti, la causa viene decisa mediante il presente provvedimento.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Parte ricorrente, docente a tempo determinato alle dipendenze del MIM (ministero dell'istruzione e del merito), ha adito questa sede per ottenere il





riconoscimento dell'esonero contributivo previsto dall'art. 1, co. 180-181, l. 213/2023, in favore delle lavoratrici a tempo indeterminato, madri di tre o più figli, ovvero anche solo di due figli, in quest'ultimo caso previsto in via sperimentale per il periodo 1 gennaio 2024 – 31 dicembre 2024 (co. 181).

Ha dedotto la violazione del principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, recepito dalla direttiva europea 99/70 e dagli artt. 20 e 21 della CDFUE, chiedendo in via principale la disapplicazione dell'art. 1 co. 180-181 della l. 213/2023, nella parte in cui esclude dall'esonero contributivo i dipendenti a tempo determinato, con conseguente accertamento del detto diritto anche in suo favore e condanna del MIM agli adempimenti conseguenti. In via subordinata, ha chiesto la rimessione della causa alla Corte di Giustizia, ai sensi dell'art. 267 del TFUE, formulando espressa questione pregiudiziale.

Si è costituito il Ministero chiedendo il rigetto del ricorso ed eccependo preliminarmente il proprio difetto di legittimazione passiva.

Si è costituito l'INPS avverso le domande azionate.

La causa, di natura documentale, veniva trattenuta per la decisione all'udienza appositamente fissata nei termini di cui all'art. 127 ter c.p.c.

Va preliminarmente verificata la legittimazione del Ministero.

La domanda azionata in questa sede è volta all'accertamento dell'illegittimità della trattenuta previdenziale operata in busta paga – attraverso il diniego opposto al chiesto esonero – ed è finalizzata alla condanna del datore di lavoro al pagamento di importi di natura eminentemente retributiva, quali sono quelli che spetterebbero a parte lavoratrice in caso di accoglimento della richiesta del beneficio in questione.

Il bene della vita correlato alla posizione giuridica azionata è, infatti, identificabile nel differenziale retributivo spettante in applicazione dell'istituto di cui all'art. 1, co., 180-181, l. 213/2023.





La Suprema Corte, in più occasioni, ha affermato il principio secondo cui *“il lavoratore ha diritto a ricevere l'intero importo retributivo che va decurtato delle trattenute fiscali e previdenziali dovute per legge, il cui versamento sia stato effettivamente adempiuto dal datore di lavoro, in qualità di sostituto di imposta”*, specificando che *“l'eventuale accertamento di insussistenza del debito fiscale comporta, dunque, l'obbligo del datore di lavoro alla restituzione della quota di retribuzione trattenuta e non versata al Fisco, come già affermato da questa Corte in relazione alle somme trattenute sulla retribuzione, a titolo di contribuzione previdenziale, per le quali sia successivamente accertata l'inesistenza del debito contributivo”* (Cass. Sez. lav. 28 maggio 2019, n. 14502).

Il ricorso, pertanto, correttamente interpretato ed a prescindere dalla terminologia utilizzata dalla difesa (che, come è noto, non vincola il giudice), non deve essere inteso come volto alla restituzione di “contributi” erroneamente versati dal datore di lavoro, ma al pagamento della quota di retribuzione indebitamente trattenuta a titolo contributivo.

Del resto, come si desume anche dalle modalità operative diramate dall'INPS nella circolare del 31 gennaio 2024 n. 27, in relazione al beneficio in scrutinio, è il datore di lavoro che riceve le richieste di esonero da parte delle lavoratrici madri, effettuando le relative comunicazioni all'INPS, ed è il datore di lavoro che procede alle trattenute in busta paga (sul punto, si veda anche Tribunale Lodi, 7 novembre 2024, n. 494, est. Manfredi, in atti).

Sussiste pertanto la legittimazione passiva del Ministero.

Non sussistono, dunque, i presupposti per estendere il contraddittorio nei confronti dell'ente previdenziale, il quale va estromesso dal giudizio.

Nel merito il ricorso è fondato.





Parte ricorrente ha svolto l'attività di dipendente a tempo determinato del convenuto ministero, nei termini allegati in ricorso, non oggetto di contestazione, e per come risultante dalla documentazione in atti.

In particolare, ha prestato servizio anche nell'anno 2024.

Le mansioni ed il ruolo svolti sono del tutto sovrapponibili a quelle di un dipendente a tempo indeterminato.

Dallo stato di famiglia risulta che la ricorrente è madre di due figli di cui, nel 2024, il più piccolo aveva meno di dieci anni.

L'art. 1, co. 181, l. 30 dicembre 2023, n. 213, prevede che *“L'esonero di cui al comma 180 è riconosciuto, in via sperimentale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 anche alle lavoratrici madri di due figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo”*.

L'art. 1, co. 180, l. cit. stabilisce che *“fermo restando quanto previsto al comma 15, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 alle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero del 100 per cento della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile”*.

La *ratio* della disposizione appare chiara: quella di riconoscere un beneficio economico alle lavoratrici, non in quanto tali, ma per il fatto di dover sostenere gli oneri della genitorialità in costanza del rapporto di lavoro, al sussistere dei presupposti indicati: avere tre o più figli (due o più per l'anno 2024).

Se tale è la finalità del c.d. *bonus*, appare evidente la discriminazione nei riguardi delle lavoratrici che, pur madri nei medesimi termini richiesti dalla norma, non abbiano un rapporto a tempo indeterminato, ma solo a tempo determinato.





A fronte di mansioni e ruoli sostanzialmente sovrapponibili (come nel caso in esame), risulta arduo giustificare una così evidente differenziazione, in specie considerando che essa opera negativamente nei riguardi della categoria più debole tra quelle in comparazione, e cioè quella delle lavoratrici c.d. precarie, non titolari – a differenza di quella per cui il beneficio è riconosciuto – di un rapporto di lavoro stabile.

Né può rilevare, per escludere la suddetta discriminazione per l'anno 2024 (anche in via di mero fatto), che l'art. 1, co. 15 della l. 213/2023 preveda per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, *“un esonero, senza effetti sul rateo di tredicesima, sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 6 punti percentuali”*, atteso che, come chiarito dalla stessa Circolare dell'INPS 27/2024, trattasi questa di misura comunque meno vantaggiosa, che non riesce ad assorbire i benefici previsti dall'esonero contributivo del 100% previsto dall'art. 1, co. 180, l. 213 cit. (si veda, sul punto, la Circolare INPS 31 gennaio 2024 n. 27, par. 6).

Al contrario, *“l'esonero dell'applicazione della riduzione contributiva in argomento a favore delle lavoratrici madri, nel singolo mese di paga, esaurisce l'importo massimo esonerabile sulla quota IVS a carico della lavoratrice, non residuando, pertanto, un concreto spazio di autonoma operatività dell'esonero IVS previsto dal comma 15 della legge di Bilancio 2024”* (circolare INPS cit.).

Appare, dunque, sussistere la violazione della clausola 4 comma 1 dell'accordo quadro allegato alla direttiva UE n. 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, posto che la discriminazione in scrutinio riguarda proprio le condizioni di impiego delle lavoratrici precarie, provocando, la negazione dell'esonero contributivo, il riconoscimento di una retribuzione inferiore rispetto a quella delle lavoratrici a tempo indeterminato, nel periodo di operatività del beneficio.





Come è noto, la clausola 4, co. 1, dell'accordo quadro sui rapporti a tempo determinato, per quanto riguarda le “*condizioni di impiego*”, pone un divieto di trattare i lavoratori a tempo determinato in un modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato, a meno che un trattamento diverso non sia giustificato da “*ragioni oggettive*” (v., in tal senso, sentenze dell'8 settembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557 punti 56 e 64, nonché del 5 giugno 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punto 42).

Nel caso di specie, i motivi della discriminazione non appaiono sussistere né risultano oggettivamente comprensibili, incidendo la rilevata discriminazione, come già evidenziato, a scapito della categoria di lavoratrici più deboli.

Né può ragionevolmente dubitarsi del fatto che l'istituto dell'esonero contributivo in questione afferisca alle condizioni di impiego delle lavoratrici.

Come già evidenziato, trattasi di un meccanismo che, attraverso l'esonero, è finalizzato a riconoscere alle lavoratrici madri una retribuzione maggiore: esso è, pertanto, qualificabile come un beneficio economico direttamente correlato alla prestazione di lavoro e rapportato all'effettivo espletamento della stessa, ed ha chiaramente natura retributiva, incidendo in maniera immediata e diretta sulla retribuzione effettivamente percepita.

Non occorre, quindi, neppure richiamare i principi espressi dalla Corte di giustizia, pur evidenziati spesso dalle difese erariali, che confermano semmai ulteriormente la soluzione qui prospettata, e secondo cui “*la nozione di retribuzione*”, ai sensi dell'articolo 157, paragrafo 2, TFUE, dev'essere interpretata in modo estensivo, essa comprendendo tutti i vantaggi, in contanti o in natura, attuali o futuri, purché siano pagati, sia pure indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo, in forza di un contratto di lavoro, di disposizione di legge oppure a titolo volontario [...] (sentenze del 6 dicembre 2012, Dittrich e a., C-124/11;





C-125/11 e C-143/11, EU:C:2012:771, punto 35, nonché del 19 settembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punto 33).

È invero palese che il beneficio dell'esonero contributivo si riverbera con immediatezza sull'ammontare della controprestazione dovuta dal datore di lavoro, sicché appare rientrare nelle condizioni di impiego di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sui rapporti a tempo determinato.

La normativa nazionale, pertanto, nella misura in cui appare precludere il riconoscimento del beneficio alle lavoratrici a tempo determinato, va disapplicata, in quanto in contrasto con la clausola 4 comma 1 dell'accordo quadro allegato alla direttiva UE n. 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 (sul potere/dovere del giudice di disapplicare la normativa interna in caso di rilevato contrasto con la suddetta clausola, tra le tante, si veda Cassazione civile sez. VI, 23/12/2022, n.37650).

Il ricorso va dunque accolto, dovendosi riconoscere il diritto di parte lavoratrice di fruire dell'esonero contributivo richiesto ai sensi dell'art. 1, co. 180-181, l. 213 30 dicembre 2023, e dovendosi condannare il datore di lavoro pubblico al pagamento degli importi retributivi conseguentemente spettanti, nei limiti previsti dalla citata normativa.

La novità della questione, la non imputabilità al ministero del rilevato contrasto normativo tra fonte interna e clausola 4 dell'accordo quadro, l'assenza di specifiche pronunzie della giurisprudenza comunitaria sul tema, giustificano, per la presente fase, la compensazione delle spese.

P.Q.M.

Il Tribunale di Catania, in funzione di Giudice del Lavoro, disattesa ogni ulteriore domanda, eccezione e difesa, nel procedimento in epigrafe indicato, così statuisce:

ACCOGLIE il ricorso e, per l'effetto:

1. ACCERTA il diritto di parte ricorrente di fruire dell'esonero contributivo ex art. 1, co. 181, l. 30 dicembre 2024 n. 213, nei limiti previsti dalla detta norma;





-
2. CONDANNA il convenuto Ministero al pagamento in favore della parte
ricorrente del conseguente differenziale retributivo, oltre accessori, come per
legge;
 3. RIGETTA nei confronti dell'INPS;
 4. COMPENSA le spese processuali.

Così deciso e depositato, in Catania, 09/04/2025

IL GIUDICE DEL LAVORO

(Dott. Mario Fiorentino)

