

Tutela lavoratrici madri precarie: i periodi di congedo di maternità devono essere considerati nel computo per partecipare alle procedure di stabilizzazione

TAR CAMPANIA – Sez. II – Sentenza del 06/07/2020 N. 2893

Raffaella Biasin, Responsabile regionale DS Veneto

In applicazione dell'art. 20, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 75/2017 un'azienda ospedaliera campana ha effettuato una ricognizione del personale precario al fine di determinare le unità di personale aventi diritto all'ammissione alle procedure di stabilizzazione.

Verificato che nell'elenco predisposto a seguito di tale ricognizione il suo nominativo non era ricompreso, una unità di personale precaria, titolare di un contratto flessibile quale collaboratore coordinato continuativo, ritenendo invece di aver diritto all'ammissione alla procedura di stabilizzazione di cui al comma 2 dell'art. 20 del citato d.lgs. 75/2017, ha adito il TAR Campania per ottenere l'annullamento della delibera del direttore generale nella parte in cui il suo nominativo non risultava inserito tra gli aventi diritto.

In particolare la predetta ha lamentato che l'azienda ospedaliera non aveva tenuto conto del periodo di astensione obbligatoria dalla stessa fruito per maternità ai fini del raggiungimento dei 36 mesi di contratto di lavoro flessibile richiesti per poter fruire dei benefici previsti dalle norme sopraindicate.

La ricorrente ha invocato quindi l'applicabilità dell'art. 22, comma 3, del d.lgs. 151/2001, in base al quale i periodi di congedo per maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Il Tar della Campania ha ritenuto che la tutela delle lavoratrici madri che hanno stipulato con le pubbliche amministrazioni un contratto di collaborazione coordinata continuativa deve essere equiparata a quella delle lavoratrici dipendenti, anche con riferimento all'applicazione dell'art. 22 del testo unico, invocato dalla ricorrente.

Ad avviso del Tar Campania, pertanto, in applicazione dell'art. 22 del testo unico, in base al quale i periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, il periodo di astensione obbligatoria non può non essere integralmente computato anche ai fini del calcolo della durata dei contratti di lavoro flessibile necessaria per il conseguimento del requisito di cui all'art. 20, comma 2, del d.lgs. 75/2017.

Ne consegue, ha affermato il TAR Campania, che, applicando i principi suesposti al caso in esame, che debba "afferinarsi che l'Azienda resistente avrebbe dovuto inserire la ricorrente nell'elenco dei legittimati a partecipare alla procedura di stabilizzazione computando sia i 5 mesi di astensione obbligatoria (dal 5 maggio 2015 al 3 ottobre 2015) che i successivi due mesi (dal 4 ottobre al 4 dicembre 2015) in cui la ricorrente ha ripreso a svolgere le sue mansioni lavorative".

Con sentenza del 6.7.2020, n. 2893 il Tar Campania ha quindi accolto il ricorso suindicato, disponendo l'inserimento della ricorrente nell'elenco dei legittimati a partecipare alle procedure di stabilizzazione di cui all'art. 20, comma 2, del d.lgs. 75/2017.