

nibilità. Tenuto conto, tuttavia, dell'ampia fascia di disponibilità offerta nel caso di specie dai dipendenti, comprensiva indistintamente dei giorni feriali oltre che dei giorni festivi, appare equo attribuire agli istanti nei casi di pronta disponibilità garantiti oltre il limite contrattuale di 12 ore per turno e di sei turni al mese, un importo pari al doppio di quell'orario già stabilito prima del DPR 270/87 e successivamente dall'art. 7 del Ccnl del comparto Sanità Pubblica del 20/9/01, in considerazione proprio del maggior peso che la restrizione della libertà del lavoratore comporta quando vengono superati i limiti predeterminati, e in assenza di una programmazione. Si aggiunge infatti che nessuna delle parti ha fatto cenno all'approntamento del programma annuale previsto dall'art. 7 del Ccnl.

Trattandosi di danno che deriva dall'inadempimento contrattuale, deve riconoscersi l'applicazione del regime di prescrizione decennale di cui all'art. 2946 c.c., e non invece di quella quinquennale eccepita dalla convenuta.

Una volta affermato il diritto al compenso nei termini sopra evidenziati, si dispone la prosecuzione del giudizio con separata ordinanza per la sola quantificazione degli importi, che dovranno naturalmente tener conto delle somme già percepite per le ore di disponibilità da ciascun ricorrente. (...)

7. Tribunale Pavia 19 settembre 2009 (ord.), est. Ferrari, Manara (avv. Guariso e Polizzi) c. Inps (avv. Guerrera, Omodei Zorini e De Maestri).

> Parità di trattamento - Mancato computo nell'anzianità di servizio del periodo di aspettativa senza retribuzione ex art. 4 L. 53/2000 - Illegittimità - Divieto di discriminazione per ragioni di disabilità - Direttiva Ce 2000/78 - Applicabilità al parente del disabile - Norma nazionale difforme - Disapplicazione.

*> Il periodo di aspettativa senza retribuzione usufruito ai sensi dell'art. 4, 2° comma, L. 8/3/2000 n. 53, al fine di accudire un parente affetto da grave disabilità, deve essere computato nell'anzianità di servizio; la disposizione di legge che espressamente esclude tale computabilità deve essere infatti disapplicata per contrasto con la direttiva 2000/78, come interpretata dalla Corte di Giustizia nella sentenza Coleman, in forza della quale il divieto di discriminazione per ragioni di disabilità si applica non solo al disabile stesso, ma anche a colui che presta in suo favore la parte essenziale delle cure.**

(...) A scioglimento della riserva, ritiene questo giudice che la domanda cautelare debba essere accolta.

▣

* La nota di Sara Russi segue il testo dell'ordinanza.

In via preliminare deve essere disattesa l'eccezione di necessità di integrazione del contraddittorio in quanto il ricorrente, in caso di attribuzione del punteggio ulteriore richiesto, si posizionerebbe non al terzo posto, come indicato in ricorso, bensì al quarto, come precisato dal difensore attoreo in udienza. Sono dunque stati chiamati in causa dal ricorrente tutti coloro nei cui confronti un eventuale provvedimento del giudice di accoglimento della domanda avrebbe efficacia immediata e diretta e cioè coloro che si sono posizionati al quarto, quinto e sesto posto.

Pacifico che nel periodo 23/10/2000 - 22/4/01 il ricorrente sia stato assente dal servizio «per congedo senza diritto alla retribuzione» ex art. 4, comma 2, L. 53/2000 secondo il quale: «I dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati possono chiedere, per grave e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni... il congedo non è computato nell'indennità di servizio né ai fini previdenziali...».

In particolare il ricorrente aveva documentato la necessità di assistere in via continuativa la madre convivente invalida al 100% in condizioni di gravità ex art. 3 L. 104/92.

Ora la normativa di riferimento deve essere letta alla luce del recepimento nell'ordinamento interno della Direttiva 2000/78/Ce con D. Lgs. 216/03 con il quale il principio di parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro - applicabile «a tutte le persone sia nel settore pubblico che nel privato» - è stato esteso anche ai portatori di *handicap*.

L'art. 3, comma 1, lett. b), D. Lgs. 216/03 definisce l'ambito di tale principio con espresso riferimento a varie «aree» le quali: ... «b) occupazione e condizioni di lavoro compresi gli avanzamenti di carriera».

La nozione di discriminazione diretta è caratterizzata, dall'art. 2, comma 1, lett. b), D. Lgs. 216/03, dal fatto che la persona sia «trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga».

La nozione di discriminazione indiretta è caratterizzata, dall'art. 2, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 216/03, dal fatto che «una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone... portatrici di *handicap*... in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone».

Negli stessi termini la L. 67/06 recante «misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni», premesso che «il principio di parità di trattamento comporta che non può essere praticata alcuna discriminazione in pregiudizio delle persone con disabilità» stabilisce a sua volta che «si ha discriminazione diretta quando, per motivi connessi alla disabilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non disabile in situazione analoga»; «si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona con disabilità in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone».

La Corte di Giustizia con la sentenza 17/7/08 Coleman ha dichiarato che la

Direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che la discriminazione diretta ivi prevista non è limitata alle sole persone disabili, ma si estende a chi le accudisce.

Di conseguenza qualora un datore di lavoro tratti un lavoratore, che non sia esso stesso disabile, in modo meno favorevole rispetto a un altro lavoratore in una situazione analoga, e sia provato che il trattamento di sfavore di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità della persona cui il lavoratore presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto trattamento viola il divieto di discriminazione diretta enunciato dalla direttiva.

È importante, inoltre, sottolineare che per aversi discriminazione è irrilevante l'elemento soggettivo. È sufficiente, per aversi discriminazione diretta o indiretta, il fatto oggettivo della discriminazione a prescindere da qualsiasi intento soggettivo discriminatorio. In materia si è anche espressa la Corte di giustizia con la sentenza C-180/95 del 22/4/987 in relazione al risarcimento del danno che deve essere previsto dalla legislazione nazionale indipendentemente dalla presenza dell'elemento soggettivo.

Che la normativa sopra citata possa e debba trovare applicazione nel caso di specie è reso evidente dalla circostanza che gli effetti concreti del godimento del congedo ai sensi dell'art. 4, comma 2, L. 53/2000 come sopra evidenziati, si sono manifestati solo nel 2008 al momento del computo dell'anzianità di servizio al fine dell'attribuzione del punteggio e dunque successivamente all'entrata in vigore della normativa dalla quale non è possibile prescindere.

Nel caso di specie il datore di lavoro non ha computato, nell'anzianità di servizio del ricorrente ai fini della formazione di una graduatoria finalizzata al passaggio a un livello salariale superiore, il periodo di congedo richiesto e usufruito dal Manara.

Tanto premesso, il mancato computo del congedo *de quo* nell'anzianità di servizio di cui all'art. 4 in esame pare discriminatoria, non apparendo sorretta da alcuna finalità legittima e giustificabile.

L'esclusione di colui che assiste continuamente una persona gravemente disabile dalla cerchia dei soggetti considerati virtualmente in servizio al fine del calcolo dell'anzianità di servizio non appare in linea con il predetto complesso normativo, ponendosi in contrasto con l'ampia tutela assicurata al portatore di *handicap* e a chi lo assiste dal diritto positivo.

In particolare nessuna ragione soggettiva o oggettiva, nessuna «finalità legittima» giustifica il diverso trattamento per i dipendenti assenti per congedo ai sensi dell'art. 4, comma 2, L. 53/2000 per grave disabilità e i dipendenti assenti per maternità, per i quali il congedo viene pacificamente computato nell'anzianità di servizio.

Peraltro l'anzianità di servizio ai fini della selezione di cui è causa rileva non ai fini di una valutazione di merito (per la quale è previsto un test articolato in 100 domande) in assenza di prestazione lavorativa, ma di una vera valutazione di titoli ai fini dell'attribuzione di un punteggio.

Deve pertanto ritenersi irragionevole e quindi discriminazione diretta l'esclusione dall'anzianità di servizio del periodo di congedo in oggetto e dunque, previa disapplicazione dell'art. 4, comma 2, L. 53/2000 nella parte in cui disciplina tale esclusione, deve essere ordinato all'Inps di inserire il ricorrente al 4° posto della graduatoria in oggetto. (...)

Divieto di discriminazione del parente del disabile: una prima applicazione della sentenza Coleman

L'ordinanza in commento rappresenta, a quanto consta, il primo caso di applicazione nell'ordinamento italiano della sentenza Coleman (Corte di giustizia 17/7/08, causa C-303/06, in questa *Rivista* 2008, 1168, con nota di Calafà), in tema di discriminazione per disabilità.

Nella vicenda in esame un dipendente dell'Inps aveva impugnato, con ricorso ex art. 4 D. Lgs. 216/03, la collocazione al 7° posto della graduatoria, relativa alla procedura di selezione interna, per la copertura di 155 posizioni C4, cui lo stesso aveva concorso.

Il ricorrente lamentava il fatto che l'Inps, ai fini della determinazione della propria anzianità di servizio, non avesse tenuto conto del periodo di sei mesi di congedo non retribuito concessogli ex art. 4, comma 2, L. 53/2000 – di cui aveva usufruito per accudire la madre convivente invalida al 100%, in condizioni di gravità ex art. 3 L. 104/92 – determinando in tal modo l'attribuzione di un punteggio inferiore; la domanda veniva proposta con ricorso ex art. 4 D. Lgs. 216/03 sul presupposto che il trattamento di sfavore subito fosse conseguenza immediata e diretta della disabilità del parente, sicché la fattispecie doveva essere esaminata alla luce dei divieti di discriminazione per ragioni di disabilità.

Il Tribunale di Pavia ha accolto la domanda del ricorrente, ordinandone la collocazione in graduatoria nella posizione che avrebbe avuto se il periodo di aspettativa fosse stato computato nell'anzianità di servizio. A tal fine ha disapplicato l'art. 4, comma 2, L. 53/2000 – che espressamente prevede che «il congedo (n.d.r. concesso ai sensi di tale norma) non è computato nell'anzianità di servizio»¹ – per contrasto con il diritto comunitario, e in particolare con la Direttiva 2000/78, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

È bene premettere che l'utilizzo del meccanismo della disapplicazione della norma interna contrastante con il diritto comunitario, con applicazione diretta di quest'ultimo, è ormai pacifico in dottrina e in giurisprudenza. La stessa Corte Costituzionale, sin dalle sentenze 183/73 e 170/84, ha chiarito che le norme comunitarie «devono avere piena efficacia obbligatoria e diretta applicabilità in tutti gli Stati membri, senza la necessità di leggi di ricezione e adattamento, come atti aventi forza e valore di legge in ogni Paese della comunità».

Di recente tale principio è stato riaffermato dalla nota sentenza Corte Cost. 348/07, che ha confermato l'applicabilità diretta del diritto comunitario nell'ordinamento nazionale²;



¹ In materia è poi intervenuto il D. Lgs. 151/01 che ha introdotto, per i soggetti che usufruiscono del congedo ex art. 4, 2° comma, cit., l'indennità a carico dell'Inps a condizione che l'aspettativa venga richiesta per assistere un soggetto con handicap in condizioni di gravità accertata ai sensi della L. 104/92 (e come si è visto, questo è il caso del ricorrente). Tale norma è stata poi oggetto di interventi additivi della Corte Costituzionale (sentenze 233/05, 158/07 e 19/09), che hanno esteso il beneficio anche al figlio che debba fornire al genitore una assistenza continuativa: sul punto vedi la nota a Corte Cost. 30/1/09 n. 19, in questa *Rivista* 2009, 85.

² La sentenza citata rileva anche per la distinzione, chiarita per la prima volta dalla Corte Costituzionale, tra diretta applicabilità del diritto comunitario (con disapplicazione della norma interna) e meccanismo di controllo costituzionale, per il tramite dell'art. 117, comma 1, del diritto

è, quindi, ormai pacifica l'immediata applicabilità in ciascuno Stato membro delle norme giuridiche prodotte da fonti primarie (Trattati e loro modificazioni) o derivate (le Direttive, appunto) del diritto comunitario, purché siano incondizionate e sufficientemente precise, ossia immediatamente costitutive di situazioni giuridiche soggettive, tutelabili dinanzi al giudice nazionale e prevalenti sulle norme nazionali con esse incompatibili³ (cfr. per un'applicazione recente, Commissione Tributaria Milano sentenza n. 254 del 16/7/08).

Il punto di partenza del percorso argomentativo, utilizzato dal Giudice di Pavia è la considerazione che «la normativa di riferimento deve essere letta alla luce del recepimento nell'ordinamento interno della Direttiva 2000/78 Ce con D. Lgs. 216/03, con il quale il principio di parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – applicabile sia nel settore pubblico che nel privato – è stato esteso anche ai portatori di handicap».

Ciò posto, il Giudice ha quindi osservato, in primo luogo, che l'art. 3, comma 1, lett. b), D. Lgs. 216/03, nel definire le «aree» di applicazione di tale principio, ha compreso anche: «gli avanzamenti di carriera».

In secondo luogo, che la Corte di Giustizia Ce, con la citata sentenza Coleman del 17/7/08, ha stabilito che il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non opera solo con riferimento alle persone che siano esse stesse disabili, ma va esteso a coloro che le accusano in via continuativa.

È bene ricordare che le sentenze della Corte di Giustizia Ce non costituiscono meri precedenti, bensì integrano a ogni effetto il diritto comunitario (cfr. ancora Corte Cost. 387/07)⁴.

La questione sottoposta alla Corte di Giustizia nel caso Coleman – nell'ambito di un rin-

■

to nazionale contrastante con il diritto internazionale pattizio. In tale secondo caso, infatti, la Corte Costituzionale ha chiarito che «al giudice è inibito il potere di disapplicare la legge ordinaria ritenuta in contrasto con una disposizione della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo, potendo l'eventuale incompatibilità tra le due dare luogo a una questione di legittimità costituzionale, per eventuale violazione dell'art. 117, 1° comma, Cost., di esclusiva competenza della Corte Costituzionale».

³ La nota sentenza *Mangold* – Corte di Giustizia Ce nel procedimento C-144/04 del 22/11/05, in questa *Rivista* 2006, 387 con nota di Guariso – ha, infine, sostanzialmente superato il tradizionale orientamento che limitava la diretta applicabilità ai soli rapporti verticali estendendolo anche ai rapporti orizzontali; comunque la questione era irrilevante nella vicenda in commento trattandosi appunto di rapporto con ente, ente facente parte a ogni effetto della PA ex art. 1, 2° comma, D. Lgs. 165/01.

⁴ Il principio è peraltro pacifico fin da Corte Cost. 389/89 secondo la quale «qualsiasi sentenza della Corte di giustizia che applica e/o interpreta una norma comunitaria ha indubbiamente carattere di sentenza dichiarativa del diritto comunitario, nel senso che la Corte di giustizia, come interprete qualificato di questo diritto, ne precisa autoritariamente il significato con le proprie sentenze e, per tal via, ne determina, in definitiva, l'ampiezza e il contenuto delle possibilità applicative»; pertanto «quando questo principio viene riferito a una norma comunitaria avente effetti diretti – vale a dire a una norma dalla quale i soggetti operanti all'interno degli ordinamenti degli Stati membri possono trarre situazioni giuridiche direttamente tutelabili in giudizio – non v'è dubbio che la precisazione o l'integrazione del significato normativo compiute attraverso una sentenza dichiarativa della Corte di giustizia abbiano la stessa immediata efficacia delle disposizioni interpretate».

vio pregiudiziale ex art. 234 Ce da parte del Giudice inglese – riguardava un caso di «licenziamento implicito», ossia di dimissioni forzate, rassegnate dalla madre di un figlio disabile, a causa del lamentato trattamento «meno favorevole» riservatole sul luogo di lavoro per il fatto di avere un figlio disabile principalmente a proprio carico.

In particolare, la Corte di Giustizia era stata richiesta di pronunciarsi sull'ambito di applicazione della Direttiva 2000/78, stabilendo se «nell'ambito del divieto di discriminazione fondata sulla disabilità, la Direttiva (2000/78) tuteli contro la discriminazione diretta e contro le molestie soltanto le persone esse stesse disabili» e «in caso di risposta negativa alla prima questione se la Direttiva (2000/78) tuteli i lavoratori che, pur non essendo essi stessi disabili, vengono trattati in modo meno favorevole o subiscono molestie a causa del loro stretto rapporto con una persona disabile» (cfr. punto 27).

La Corte di Giustizia, nel fornire risposta negativa alla prima questione e positiva alla seconda, ha osservato che la Direttiva 2000/78 si applica non in relazione a una determinata categoria di persone, bensì sulla scorta dei motivi indicati al suo art. 1, tra cui rientra, appunto, l'handicap (sentenza Coleman, punto 50).

Sulla scorta di tali considerazioni, la Corte Ce ha quindi statuito che «una volta accertato che un lavoratore si trovi in una situazione come quella di cui alla causa principale (n.d.r. ossia che debba prestare al figlio disabile parte essenziale delle cure cui questi ha bisogno) è vittima di una discriminazione diretta fondata sulla disabilità, un'interpretazione della Direttiva 2000/78 che ne limiti l'applicazione alle sole persone che siano esse stesse disabili rischierebbe di privare tale Direttiva di una parte importante del suo effetto utile e di ridurre la tutela che essa dovrebbe garantire».

Il Tribunale di Pavia – basandosi sul richiamato principio che il nostro diritto interno va interpretato alla luce del diritto comunitario, così come integrato dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia della Ce – ha statuito che «il mancato computo del congedo *de quo* nell'anzianità di servizio di cui all'art. 4 in esame pare discriminatorio non apparendo sorretta da alcuna finalità legittima e giustificabile», e anzi ponendosi in contrasto con l'ampia tutela assicurata al portatore di *handicap* e a chi lo assiste dal diritto positivo.

La pronuncia consente così di mettere in rilievo l'importanza della sentenza Coleman nell'aprire nuovi spazi di tutela per il disabile nell'ambito del rapporto di lavoro, ma anche di valutarne gli aspetti problematici.

Certamente questa nuova nozione della discriminazione «di rimbalzo» si pone – nell'ordinamento italiano – in totale continuità con la tendenza espansiva della tutela nei confronti dei familiari del disabile completata di recente dalla citata pronuncia della Corte Cost. 19/09 (a sua volta suscettibile di ulteriori sviluppi). Tuttavia, man mano che i casi concreti giungeranno all'attenzione dei giudici, si tratterà di individuare quale sia la misura del collegamento oggettivo tra il disabile e il soggetto che subisce il pregiudizio, idoneo a far scattare la tutela antidiscriminatoria.

Nel caso Coleman, di tale intensità si trova traccia nello stesso dispositivo, laddove si fa riferimento alla circostanza che la madre prestava al figlio «la parte essenziale delle cure»; nella pronuncia del Tribunale di Pavia il collegamento è dato dalla stessa natura dei permessi ex L. 53/2000 (che presuppongono appunto un'intensa attività di cura) ma altri casi si possono immaginare ove il collegamento tra «pregiudizio del non disabile» e attività di cura, sia meno netto, con la conseguenza di richiedere (come peraltro accade in tutti i giudizi sulla discriminazione) un'attenta considerazione del caso concreto e un'equilibrata

applicazione dei principi; operazione ove, tra l'altro, anche il riferimento alle cd. cause di giustificazione (quelle cioè che legittimano la disparità per essere conseguenza di una finalità legittima perseguita attraverso mezzi appropriati e necessari) risulterà di scarso aiuto, se – come ritiene la dottrina maggioritaria e come suggerisce il testo della direttiva – dette cause di giustificazioni trovano applicazione con riferimento alle sole discriminazioni indirette (quelle cioè determinate dall'utilizzo di un criterio «apparentemente neutro») e non a quelle dirette, come sarebbe quella in esame.

Va aggiunto che lo spostamento dell'attenzione dal «soggetto» al «motivo», ove mal interpretato, rischierebbe paradossalmente di riaprire la strada a una considerazione dell'intenzionalità soggettiva del discriminante, che certamente – dopo anni di elaborazione giurisprudenziale in senso opposto – non rientrava tra le intenzioni della Corte (anzi, di discriminazione «di rimbalzo» può parlarsi proprio in quanto si presupponga la totale indifferenza soggettiva del discriminante rispetto al discriminato, che neppure appartiene alla categoria considerata a rischio di emarginazione). Sicché l'ulteriore richiamo contenuto nell'ordinanza di Pavia all'assoluta irrilevanza dell'elemento soggettivo, appare quanto mai opportuno.

Sara Russi

Massimario

Il testo integrale delle sentenze si trova sul sito www.rcdielle.com, sez. giurisprudenza

Corte di Cassazione, sez. lav. 18 marzo 2009 n. 6563, pres. Lamorgese, est. Zappia, Ansaldo Energia Spa (avv. Morrico) c. U.G. (avv. Vesci e A. e P. Pugliese).

> Retribuzione - Riduzione unilaterale da parte del datore di lavoro - Indennità cd. estero - Limiti.

> Con riguardo al principio dell'irriducibilità della retribuzione, desumibile dall'art. 2103 c.c., occorre distinguere tra le indennità corrisposte in considerazione delle qualità professionali intrinseche alle mansioni del lavoratore, le quali non possono essere soppresse dal datore di lavoro in ipotesi di legittimo esercizio dello jus variandi, attesa la loro stretta attinenza alla professionalità tipica della qualifica rivestita dal lavoratore medesimo, e le indennità erogate in ragione di particolari modalità della prestazione lavorativa, le quali invece, essendo corrisposte soltanto per compensare particolari disagi o difficoltà del lavoratore, possono essere soppresse allorché vengono meno le speciali situazioni che le abbiano generate, conseguendone che il cosiddetto trattamento estero, se e in quanto non coinvolge anche il contenuto qualitativo della prestazione di lavoro dedotta in contratto, può essere legittimamente soppresso dal datore di lavoro che abbia richiamato in Italia il dipendente distaccato all'estero, atte-

so che il trattamento suddetto ha la funzione di retribuire, interamente o parzialmente, le condizioni di disagio o di penosità che caratterizzano l'esecuzione della prestazione all'estero, a meno che il contrario non risulti da apposita pattuizione collettiva o individuale.¹

Corte di Cassazione sez. trib. 8 aprile 2009 n. 8468, pres. Miani Canevari, est. Scarano, B.M. (avv. Gradara. Pansieri e Falsitta) c. Ministero delle Finanze (Avv. Stato).

> Imposte - Somme corrisposte in forza di Ccnl in caso di trasferimento per il «maggior canone di locazione» - Imponibilità fiscale - Sussistenza.

> È imponibile ai fini dell'Irpef la somma corrisposta al lavoratore in caso di trasferimento, in forza di previsione di Ccnl, a titolo di indennità per differenza per il maggior canone di locazione, non avendo tale indennità funzione risarcitoria ovvero di rimborso spese, ma costituendo un obbligo contrattuale avente funzione incentivante e riequilibrante del vantaggio che il datore di lavoro riceve dalla prestazione» (fattispecie relativa al Ccnl Credito).

Corte d'Appello di Milano 19 gennaio 2009 n. 80, pres. Castellini, est. Sbordone, Gallazzi (avv. Olivieri e Almasio) c. Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Ufficio Scolastico Provinciale di Varese, Liceo Scientifico Statale A. Tosi (Avv. Stato).

> Retribuzione - Somme indebitamente percepite dal lavoratore - Diritto del datore di lavoro alla restituzione - Prescrizione - Durata decennale decorrente in corso di rapporto - Sussistenza.

> Il diritto del datore di lavoro alla restituzione di somme indebitamente percepite dal lavoratore si prescrive nel termine decennale, a nulla rilevando la modalità di erogazione al lavoratore di quanto non dovuto con ratei mensili di stipendio, termine che comunque decorre in costanza del rapporto di lavoro.



¹ Con riguardo al limitrofo problema dell'incidenza dell'indennità estero sul Tfr si vedano invece Trib. Milano 23/5/06, in questa Rivista 2006, 878 con nota di M. Mensi «Natura dell'indennità estero e incidenza sul Tfr»; Appello Milano 22/2/07, ivi 2007, 856; Appello Milano 16/10/08 e Cass. 11/2/09 n. 3374, ivi 2009, 227, e Cass. 18/3/09 n. 6563, in Lav. giur. 2009, 834.