



TRIBUNALE DI COSENZA

SEZIONE CONTROVERSIE DI LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Cosenza, in composizione monocratica, nella persona della dott.ssa XXXXX XXXXXX, quale giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

Sentenza

Nella causa iscritta al n.XXXX /2023 RGAL

TRA

XXXXXX **XXXXX** , rappresentato e difeso dall'
avv.LONGO, GANCI, RINALDI, ZAMPIERI, MICELI

ricorrente

E

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO in persona del legale
rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso dalle dott.sse
ZANFINI e CIANFLONE

Convenuta

Oggetto: competenze retributive

FATTO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso ritualmente notificato la parte ricorrente ha convenuto in giudizio il Ministero dell'Istruzione davanti questo giudice



chiedendo la declaratoria del suo diritto di percepire per tutti i periodi di supplenza la Retribuzione Professionale Docenti e la condanna del Ministero dell'Istruzione, in p.M.p.t., a pagare alla ricorrente , la somma corrispondente alla RPD e pari a € 2019,54 oltre interessi e rivalutazione.

Il Ministero convenuto si è costituito chiedendo il rigetto del ricorso.

All'esito del deposito delle note ex art.127 ter cpc, la causa veniva decisa.

Il ricorso è fondato per i seguenti motivi, dovendosi dare atto che i fatti di causa rilevanti ai fini del decidere sono documentali e che analoghe pretese hanno già trovato accoglimento da parte della giurisprudenza anche di legittimità, che deve essere nella presente sede richiamata anche ai sensi dell'art 118 disp.att. c.p.c., in quanto pienamente condivisibile.

Parte ricorrente premetteva di essere docente, inserita nelle GPS e Graduatorie di istituto in provincia di Cosenza e di essere stata utilizzata dal Ministero convenuto mediante la stipula di contratti di insegnamento a tempo determinato analiticamente indicati in ricorso.

La parte ricorrente si doleva di non avere percepito la retribuzione professionale docente, di cui all'art. 7 del CCNL 2001, in quanto corrisposta ai docenti di ruolo o ai docenti assunti a tempo determinato per supplenze annuali al 31 agosto o sino al 30 giugno. In particolare, allegava in diritto la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 7, CCNL 15.3.2001, in combinato con l'art. 25 CCNI 31.8.1999, del principio di non discriminazione tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato, di cui alla clausola n. 4 dell'Accordo Quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva del Consiglio Europeo 28/6/99/70/CE e degli artt. 526 E 528 D.LGS. 297/1994.

Sulla questione oggetto di causa, è intervenuta l'ordinanza della Cassazione n. 20015/2018, fissando il seguente principio di diritto: "l'art. 7 del CCNL 15.3.2001 per il personale del comparto scuola,



interpretato alla luce del principio di non discriminazione sancito dalla clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, attribuisce al comma 1 la Retribuzione Professionale Docenti a tutto il personale docente ed educativo, senza operare differenziazioni fra assunti a tempo indeterminato e determinato e fra le diverse tipologie di supplenze, sicchè il successivo richiamo, contenuto nel comma 3 alle "modalità stabilite dall'art. 25 del CCNI del 31.8.1999" deve intendersi limitato ai soli criteri di quantificazione e di corresponsione del trattamento accessorio".

In particolare, la Cassazione così argomentava la sua decisione: "2. l'art. 7 del CCNL 15.3.2001 per il personale del comparto della scuola ha istituito la Retribuzione Professionale Docenti, prevedendo, al comma 1, che "con l'obiettivo della valorizzazione professionale della funzione docente per la realizzazione dei processi innovatori, che investono strutture e contenuti didattici delle scuole di ogni ordine e grado, nonchè di avviare un riconoscimento del ruolo determinante dei docenti per sostenere il miglioramento del servizio scolastico sono attribuiti al personale docente ed educativo compensi accessori articolati in tre fasce retributive" ed aggiungendo, al comma 3, che "la retribuzione professionale docenti, analogamente a quanto avviene per il compenso individuale accessorio, è corrisposta per dodici mensilità con le modalità stabilite dall'art. 25 del CCNI del 31.8.1999..."; 2.1. quest'ultima disposizione, dopo avere individuato i destinatari del compenso accessorio negli assunti a tempo indeterminato e nel personale con rapporto di impiego a tempo determinato utilizzato su posto vacante e disponibile per l'intera durata dell'anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nei commi successivi disciplinava le modalità di calcolo e di corresponsione del compenso, stabilendo che lo stesso dovesse essere corrisposto "in ragione di tante mensilità per quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato o situazioni di stato assimilate al servizio" e precisando, poi, che "per i periodi di servizio o situazioni di stato assimilate al servizio inferiori al mese detto compenso è liquidato al personale in ragione di 1/30 per ciascun giorno di servizio prestato o



situazioni di stato assimilate al servizio"; 3. dal complesso delle disposizioni richiamate, sulle quali non ha inciso la contrattazione successiva che ha solo modificato l'entità della RPD, includendola anche nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto (art. 81 del CCNL 24.7.2003, art. 83 del CCNL 29.11.2007), emerge che l'emolumento ha natura fissa e continuativa e non è collegato a particolari modalità di svolgimento della prestazione del personale docente ed educativo (cfr. fra le tante Cass. n.17773/2017);4. non vi è dubbio, pertanto, che lo stesso rientri nelle "condizioni di impiego" che, ai sensi della clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, il datore di lavoro, pubblico o privato, è tenuto ad assicurare agli assunti a tempo determinato i quali "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"; 5. la clausola 4 dell'Accordo quadro, alla luce della quale questa Corte ha già risolto questioni interpretative dei CCNL del settore pubblico in generale e del comparto scuola in particolare (Cass. 7.11.2016 n. 22558 sulla spettanza delle progressioni stipendiali agli assunti a tempo determinato del comparto scuola;Cass. 26.11.2015 n. 24173 e Cass. 11.1.2016 n. 196 sulla interpretazione del CCNL comparto enti pubblici non economici quanto al compenso incentivante;Cass. 17.2.2011 n. 3871 in tema di permessi retribuiti anche agli assunti a tempo determinato del comparto ministeri), è stata più volte oggetto di esame da parte della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, che ha affrontato tutte le questioni rilevanti nel presente giudizio; 5.1. in particolare la Corte ha evidenziato che: a) la clausola 4 dell'Accordo esclude in generale ed in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, sicchè la stessa ha carattere incondizionato e può essere fatta valere dal singolo dinanzi al giudice nazionale, che ha l'obbligo di applicare il diritto dell'Unione e di tutelare i diritti che quest'ultimo attribuisce, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 06/12/2023

disposizione del diritto interno (Corte Giustizia 15.4.2008, causa C-268/06, Impact; 13.9.2007, causa C307/05, Del Cerro Alonso; 8.9.2011, causa C-177/10 Rosado Santana); b) il principio di non discriminazione non può essere interpretato in modo restrittivo, per cui la riserva in materia di retribuzioni contenuta nell'art. 137 n. 5 del Trattato (oggi 153 n. 5), "non può impedire ad un lavoratore a tempo determinato di richiedere, in base al divieto di discriminazione, il beneficio di una condizione di impiego riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato, allorchè proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione" (Del Cerro Alonso, cit., punto 42); c) non è sufficiente che la diversità di trattamento sia prevista da una norma generale ed astratta, di legge o di contratto, nè rilevano la natura pubblica del datore di lavoro e la distinzione fra impiego di ruolo e non di ruolo, perchè la diversità di trattamento può essere giustificata solo da elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguano le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate (Regojo Dans, cit., punto 55 e con riferimento ai rapporti non di ruolo degli enti pubblici italiani Corte di Giustizia 18.10.2012, cause C302/11 e C305/11, Valenza; 7.3.2013, causa C393/11, Bertazzi); 5.2. l'interpretazione delle norme Eurounitarie è riservata alla Corte di Giustizia, le cui pronunce hanno carattere vincolante per il giudice nazionale, che può e deve applicarle anche ai rapporti giuridici sorti e costituiti prima della sentenza interpretativa perchè a tali sentenze, siano esse pregiudiziali o emesse in sede di verifica della validità di una disposizione, va attribuito il valore di ulteriore fonte del diritto della Unione Europea, non nel senso che esse creino ex novo norme comunitarie, bensì in quanto ne indicano il significato ed i limiti di applicazione, con efficacia erga omnes nell'ambito dell'Unione (fra le più recenti in tal senso Cass. 8.2.2016 n. 2468); 6. nel caso di specie la Corte territoriale, pur escludendo, erroneamente, la rilevanza del principio di non discriminazione fra assunti a tempo determinato e indeterminato, ha comunque evidenziato, in



motivazione, "che il supplente temporaneo, in quanto assunto per ragioni sostitutive, rende una prestazione equivalente a quella del lavoratore sostituito" ed ha disatteso la tesi del Ministero secondo cui la durata temporalmente limitata dell'incarico sarebbe incompatibile con la percezione della RPD; 7. una volta escluse, con accertamento di fatto non censurabile in questa sede, significative diversificazioni nell'attività propria di tutti gli assunti a tempo determinato, a prescindere dalle diverse tipologie di incarico, rispetto a quella del personale stabilmente inserito negli organici, il principio di non discriminazione, sancito dalla richiamata clausola 4 e recepito dal D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 6, deve guidare nell'interpretazione delle clausole contrattuali che vengono in rilievo, nel senso che, come accade per l'esegesi costituzionalmente orientata, fra più opzioni astrattamente possibili deve essere preferita quella che armonizza la disciplina contrattuale con i principi inderogabili del diritto Eurounitario; 8. si deve, pertanto, ritenere, come evidenziato dalla Corte territoriale sia pure sulla base di un diverso percorso argomentativo, che le parti collettive nell'attribuire il compenso accessorio "al personale docente ed educativo", senza differenziazione alcuna, abbiano voluto ricomprendere nella previsione anche tutti gli assunti a tempo determinato, a prescindere dalle diverse tipologie di incarico previste dalla L. n. 124 del 1999, sicchè il successivo richiamo, contenuto nel comma 3 dell'art. 7 del CCNL 15.3.2001, alle "modalità stabilite dall'art. 25 del CCNI del 31.8.1999" deve intendersi limitato ai soli criteri di quantificazione e di corresponsione del trattamento accessorio, e non si estende all'individuazione delle categorie di personale richiamate dal contratto integrativo; 9. una diversa interpretazione finirebbe per porre la disciplina contrattuale in contrasto con la richiamata clausola 4 tanto più che la tesi del Ministero, secondo cui la RPD è incompatibile con prestazioni di durata temporalmente limitata, contrasta con il chiaro tenore della disposizione che stabilisce le modalità di calcolo nell'ipotesi di "periodi di servizio inferiori al mese".



Sulla scorta di tali argomentazioni deve ritenersi accertato il diritto della ricorrente al pagamento della retribuzione professionale docenti nell'importo indicato in ricorso e non oggetto di specifica contestazione.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

PQM

PQM

Dichiara il diritto della parte ricorrente alla percezione della retribuzione professionale docenti prevista dall'art.7 del CCNI del 31.8.1999 e condanna parte convenuta al pagamento della somma di € 2019,54 oltre interessi come per legge.

Condanna il MIM al pagamento delle spese di lite che liquida in € 500,00 oltre IVA, CPA e rimborso forfettario con distrazione.

Cosenza, 06.12.2023

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa XXXXX XXXXXX

