



REPUBBLICA ITALIANA
Tribunale Ordinario di Velletri

sezione lavoro 1° grado

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Dott.ssa XXXX XXXX, in funzione di Giudice del lavoro, all'esito dell'udienza figurata "a trattazione scritta" ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c. e del deposito delle note di udienza, ha emesso la seguente

SENTENZA ai sensi degli artt. 429 c.p.c. e 127 ter c.p.c. nella causa iscritta al n. R.G. XXX/2022 della suddetta Sezione lavoro, promossa

da

XXXXXX XXXXXX, rappresentato e difeso dall'avv. MICELI WALTER, SALVATORE RUSSO, GIOVANNI RINALDI E FABIO GANCI per mandato a margine del ricorso,

- ricorrente -

E

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE e DEL MERITO rappresentato e difeso dall'avv. XXXX XXXX per mandato a margine della memoria di costituzione,

- resistente -

RAGIONI IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso regolarmente notificato la ricorrente in epigrafe, docente a tempo determinato nella scuola statale secondaria di primo grado, ha dedotto di aver svolto incarichi a tempo determinato (della durata emergente dai contratti e/o certificati di servizio allegati), nell'ambito dei supplenze temporanee conferite dai dirigenti scolastico, ha lamentato di non aver percepito per tale periodo la retribuzione professionale docenti, pari a € 164,00 mensili, corrisposta dal MIUR, sino ad oggi, soltanto ai docenti di ruolo ai docenti precari che hanno stipulato contratti a tempo determinato di durata annuale con scadenza al 31 agosto o al 30 giugno. Ha quindi rivendicato la corresponsione di detta retribuzione, con condanna del MIM anche al pagamento degli accessori di legge. Il MIM si costituiva in giudizio eccependo preliminarmente il difetto di legittimazione passiva del ministero convenuto e chiedendo nel merito il rigetto del ricorso.

La domanda merita accoglimento.



La questione sottesa alla fattispecie in esame è stata oggetto di diversi pronunciamenti giurisprudenziali che, sul fondamento del principio di non discriminazione di cui alla citata clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, hanno ritenuto che "la retribuzione professionale docenti è attribuita a tutto il personale docente ed educativo, ricomprendendo nella previsione anche tutti gli assunti a tempo determinato, a prescindere dalle diverse tipologie di incarico previste dalla l. n. 124 del 1999".

Sul punto appare chiarificatore quanto espresso dal recente pronunciamento in materia della S.C. che appare opportuno richiamare nel dettaglio. La Cass (si veda Cassazione, Sez. Lavoro, ordinanza n. 20015 del 27.07.2018) svolge le seguenti, pienamente condivisibili, considerazioni giuridiche: “

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, nonché 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 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 contraddistinguono 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";

10. in via conclusiva il ricorso deve essere rigettato perchè il dispositivo della sentenza, la cui motivazione va parzialmente corretta ex art. 384 c.p.c., comma 4, è conforme al principio di diritto che di seguito si enuncia: "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".

Quanto alla sussistenza di una piena equiparabilità delle mansioni svolte dalla parte ricorrente rispetto a quelle svolte dal personale docente a tempo indeterminato o ai supplenti che abbiano stipulato contratti a tempo determinato di durata annuale con scadenza al 31 agosto o al 30 giugno, non può che ritenersi che non sussistano nel caso di specie quegli "elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguono le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate" che sole possono giustificare una esclusione di tali precari dal trattamento retributivo di cui trattasi, posto che era onere del MIM dedurre e provare la sussistenza di 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.

I conteggi prodotti da parte ricorrente appaiono immuni da vizi, con riferimento sia ai criteri sulla cui base sono stati sviluppati sia alle singole operazioni di calcolo.

La domanda merita pertanto accoglimento.

Le spese di lite seguono la soccombenza.

P.Q.M.



Il Giudice, disattesa ogni diversa istanza, eccezione e deduzione, definitivamente pronunciando,

accerta il diritto di parte ricorrente a percepire l'emolumento contrattuale a carattere fisso e continuativo denominato Retribuzione Professionale Docenti anche in relazione agli incarichi a tempo determinato conferiti dall'amministrazione scolastica convenuta per supplenze temporanee, e per l'effetto condanna il Ministero dell'Istruzione al pagamento in favore di parte ricorrente della somma complessiva lorda di € 672,81 oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo;

condanna la parte convenuta al pagamento delle spese di lite, da distrarsi in favore del procuratore antistatario di parte ricorrente, che si liquidano in euro 400,00 oltre spese generali e oltre Iva e cpa come per legge.

Si comunichi.

Così deciso in Velletri, 12.12.2023

Il Giudice

XXX XXX

