



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA**  
**SEZIONE LAVORO**

in funzione di giudice monocratico del lavoro in persona della dott. XXXX XXXX  
XXX ha pronunciato ex art. 429 c.p.c. la seguente:

**SENTENZA**

Nella causa di lavoro iscritta al n. XX del Ruolo Generale dell'anno 2021 promossa  
con ricorso depositato in data 26 novembre 2021 da:

XXXX XXXX

elettivamente domiciliata a XXX XXX XXX n.X presso e nello studio dell'avv.  
XXX XXX che la rappresenta e difende unitamente agli avv. XXXX XXXX, XXXX  
XXXX, XXXXX XXXXX come da procura in atti

**RICORRENTE**

**Contro**

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE**

in persona del Ministro pro tempore

**RESISTENTE CONTUMACE**

**CONCLUSIONI:**

Il procuratore di parte ricorrente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 8 marzo 2022

**MOTIVI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**



Con ricorso depositato in data 26 novembre 2021 XXX XXX conveniva in giudizio dinanzi a Tribunale di Reggio Emilia in funzione di giudice del lavoro il Ministero dell'Istruzione affinché accertasse e dichiarasse il diritto della stessa alla percezione della retribuzione professionale docenti, prevista dall'art. 7 del CCNI del 31.08.1999, in relazione al servizio prestato in forza dei contratti a tempo determinato stipulati con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, ora Ministero dell'Istruzione.

Chiedeva, quindi, che per l'effetto il tribunale adito condannasse il Ministero dell'Istruzione, al pagamento delle relative differenze retributive, in ragione dei giorni di lavoro effettivamente svolti, quantificabili al momento del deposito del ricorso, in €. 1340,15 oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo.

Esponiva dettagliatamente le sue ragioni

Il Ministero dell'Istruzione nonostante la regolarità della notifica rimaneva contumace

La causa istruita con la produzione di documenti veniva discussa e decisa ex art. 429 c.p.c. all'odierna udienza dando lettura della sentenza.

Si rileva, innanzitutto, che le circostanze di fatto dedotte in ricorso risultano provate dalla documentazione prodotta.

Occorre, quindi, verificare se risulti dovuto l'emolumento richiesto e, cioè, la retribuzione professionale docente.

L'art. 7 CCNL 2001 prevede che: "ART. 7 - Retribuzione professionale docenti 1. 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.

2. Ai compensi di cui al comma 1, si aggiunge il compenso individuale accessorio di cui all'art. 25 del CCNI 31.8.1999 che viene soppresso limitatamente al personale docente ed educativo; nella Tabella C è riportata la retribuzione complessiva, denominata retribuzione professionale docenti, risultante dalla somma dei compensi di cui al comma 1 e del soppresso compenso individuale accessorio.

3. 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, nei limiti di cui all'art. 49, lettera D del CCNL 26.5.1999, ed agli articoli 24 e 25 del CCNL 4.8.1995.”

Orbene la Suprema Corte ( Cass. lav n. 20015/2018) ha statuito che: “L'art. 7, comma 1, del c.c.n.l. per il personale del comparto scuola del 15 marzo 2001, che attribuisce la "retribuzione professionale docenti" a tutto il personale docente ed educativo, si interpreta - alla luce del principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE - nel senso di ricomprendere nella previsione anche tutti gli assunti a tempo determinato, a prescindere dalle diverse tipologie di incarico previste dalla l. n. 124 del 1999, sicché il successivo richiamo contenuto nel comma 3 alle "modalità stabilite dall'art. 25 del c.c.n.i. 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 predetto contratto collettivo integrativo.”

In particolare la Corte di Cassazione ha così motivato: “ 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, XXX XXX XXXX; 8.9.2011, causa C-177/10 XXXX



XXXX); 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" (XXX XX XXX, 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";

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"

Orbene considerato detto orientamento della Suprema Corte la domanda di parte ricorrente risulta fondata e deve essere accolta.

Per quanto attiene alla quantificazione delle somme si reputa che la stessa debba essere fatta al lordo fiscale netto previdenziale non potendo trovare applicazione il disposto dell'art. 23 della legge n. 218/1952 al caso di specie.

Detta norma ha, infatti, valore sanzionatorio e nel caso di specie non se ne ravvisano i presupposti stante il tenore letterale del CCNL.

Il Ministero dell'istruzione deve, quindi, essere condannato a corrispondere alla parte ricorrente per i periodi indicati in ricorso la RPD calcolata al lordo fiscale netto





previdenziale pari ad euro 1217,00 ( pari ad euro 1340,15 lordi) oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo.

Le spese tra parte ricorrente e il Ministero dell'istruzione seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo e devono essere distratte a favore dei procuratori antistatari

### **P.Q.M.**

Il Tribunale di Reggio Emilia, in composizione monocratica, in funzione di giudice del lavoro, ogni contraria domanda, istanza ed eccezione respinta, definitivamente pronunciando sulla causa n. 765/2021 R.G., così provvede :

1) Condanna il Ministero dell'Istruzione in persona del Ministro pro tempore a corrispondere a XXX XXX la retribuzione professionale docente per i periodi indicati in ricorso pari alla somma lorda fiscale netta previdenziale di euro 1217,00 (pari alla somma lorda di euro 1340,15) oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo

2) Condanna il Ministero dell'Istruzione in persona del ministro pro tempore a rifondere a XXX XXX le spese giudiziali che liquida nella somma di euro 700,00 per compensi ed euro 49,00 per spese oltre al rimborso spese forfettarie al 15% iva e cpa come per legge da distarsi a favore dei procuratori antistatari

Reggio Emilia, 8 marzo 2022

Il giudice

Dott. XXXXXX

