



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**IL TRIBUNALE DI TERNI**  
**SEZIONE CIVILE –GIUDICE DEL LAVORO**

Il tribunale di Terni in funzione di giudice del lavoro, in persona della dottoressa XXXXX XXXX, ha pronunciato la seguente

**Sentenza**

nella causa civile di primo grado iscritta al Rg. n. XXX/2022, posta in deliberazione all'odierna udienza tra:

**XXXXX XXXX**, rappresentato e difeso dagli avvocati Francesco Cerotto, Melissa Cogliandro, Walter Miceli, Fabio Ganci, Giovanni Rinaldi e Nicola Zampieri, elettivamente domiciliato in Perugia, Via Mario Angeloni n. 80/A presso lo studio dell'avvocato Francesco Cerotto.

E

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, UNIVERSITA' E RICERCA**  
**in persona del legale rappresentante pro tempore, e L'UFFICIO**  
**SCOLASTICO REGIONALE PER L'UMBRIA** (C.F.:  
94094990549) anche nella sua articolazione territoriale dell'**AMBITO**  
**TERRITORIALE PER LA PROVINCIA DI TERNI**  
(C.F.:80004050557) in persona dei rispettivi legali rappresentanti *pro*  
*tempore*, rappresentati e difesi, ai sensi dell'art. 417 bis c.p.c., dal  
funzionario delegato, XXXX XXXX dell'Ufficio Scolastico A.T. di  
Terni (MPRFNC77A46A515J), ed elettivamente domiciliati presso  
l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Umbria – Ambito Territoriale per  
la Provincia di Terni – Ufficio IV - Via G. D'Annunzio, 6

resistente

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO e MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 4 marzo 2022, la ricorrente in epigrafe premesso di essere dipendente del Ministero Istruzione Università e Ricerca, ha chiesto che fosse accertato il proprio diritto alla retribuzione professionale docente, con conseguente condanna del Ministero convenuto al pagamento in suo favore della somma dovuta a titolo di retribuzione professionale docente in relazione all'attività di supplenza per l'anno scolastico 2018/2019, supplenze dal 26.09.2018 al 30.06.2019

A sostegno del ricorso ha invocato l'applicazione dell'art. 7 CCNL del 15.3.2001 e dell'art. 25 CCNI del 3.8.1999 oltre al principio di non discriminazione di cui alla clausola n. 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato attuato dalla Direttiva 1999/70. Deduceva la violazione e falsa applicazione degli artt. 63 e 64 del CCNL comparto scuola 2006/2009 e la violazione dei principi costituzionali di ragionevolezza, imparzialità e parità di trattamento.

Si è costituito il Ministero convenuto, in persona del Ministro pro tempore, non opponendosi nel merito all'accoglimento della domanda avversaria limitatamente ai periodi lavorativi effettivamente prestati quali supplenze brevi e salutarie calcolate con riferimento ai periodi effettivamente lavorati e per le ore di incarico assegnate e svolte. Ha chiesto la compensazione delle spese di lite.

La causa, di natura documentale, sul deposito di note di trattazione scritta, viene decisa con sentenza contestuale.

Il ricorso è fondato e deve, pertanto, essere accolto nei limiti e per i motivi di seguito esplicitati.

Preliminarmente questo giudice intende aderire, richiamandola anche ai sensi dell'art. 118 disp.att.cpc alla giurisprudenza di questo tribunale formatasi in materia (cfr. sentenza resa nel procedimento rg 470/2022).

Appare utile richiamare la normativa di riferimento.

In particolare, nella sentenza del 27.7.2018 n. 20015, la Suprema corte 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”.*

L'art. 7 del CCNL 15.3.2001 per il personale del comparto 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...”*.

Tale 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”*.

Dal complesso delle disposizioni richiamate, sulle quali non ha inciso la contrattazione successiva che ha solo modificato l'entità della retribuzione professionale docenti, 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. in tal senso, fra le tante [Cass. n. 17773/2017](#)); il predetto emolumento rientra 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”*.

Ed invero, la clausola 4 dell'Accordo quadro, come interpretata dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, esclude in generale ed in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non

obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, sicché 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, RGL n. 926/2019 Impact; 13.9.2007, causa C307/05, Del Cerro Alonso.; 8.9.2011, causa C-177/10).

Non è inutile evidenziare che la diversità di trattamento sia prevista da una norma generale e astratta, di legge o di contratto, né rilevano la natura pubblica del datore di lavoro e la distinzione fra impiego di ruolo e non di ruolo, perché 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 (con riferimento ai rapporti non di ruolo degli enti pubblici italiani Corte di Giustizia 18.10.2012, cause C302/11 e C305/11, Va.; 7.3.2013, causa C393/11, Be.).

In applicazione dei predetti principi, nella fattispecie concreta deve escludersi che l'odierna parte ricorrente, supplente temporaneo, peraltro, anche per buona parte dell'anno ( dal novembre 2020 al giugno 2021) presso l'istituto scolastico allegato agli atti, non renda una prestazione equivalente a quella del lavoratore sostituito.

Invero, anche per il personale assunto per espletare incarichi di durata inferiore a quella annuale si pongono le medesime finalità di valorizzazione della funzione docente e di riconoscimento del ruolo svolto dagli insegnanti, in relazione alle quali il trattamento accessorio è stato istituito, non essendo provate significative diversificazioni nello svolgimento dell'attività lavorativa fra assunti a tempo indeterminato e supplenti temporanei.

Dunque, una volta escluse 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 dall'[art. 6 del d.lgs. n. 368/2001](#), deve guidare nell'interpretazione delle clausole contrattuali che vengono in rilievo, nel senso che fra più opzioni astrattamente possibili deve essere preferita quella che armonizza la disciplina contrattuale con i principi inderogabili del diritto europeo.

Pertanto, come affermato dalla Suprema Corte, con valutazione che si condivide, deve ritenersi 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 [legge n. 124/1999](#), sicché 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.

Una diversa interpretazione finirebbe per porre la disciplina contrattuale in contrasto con la richiamata clausola 4.

Tali considerazioni non sembrano poste in discussione dalla successiva pronuncia della CGUE del 20/9/2018 in causa C-466/17 RGL n. 926/2019 (Mo.), che ha chiarito ulteriormente cosa debba intendersi per ragioni oggettive che possano giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori assunti a tempo indeterminato e i lavoratori a termine.

La Corte di Giustizia ha precisato che gli Stati membri possono disporre discrezionalmente le condizioni di impiego dei dipendenti pubblici di ruolo, in particolare quando tali dipendenti fossero in precedenza assunti con contratti a termine, con criteri trasparenti e controllabili, risultando ammissibile un trattamento differenziato qualora derivi dalla necessità di tener conto di esigenze oggettive attinenti all'impiego e che sono estranee alla durata determinata del rapporto di lavoro.

Quanto alle differenze tra dipendenti pubblici assunti al termine di un concorso generale e dipendenti pubblici assunti a seguito di contratti a termine possono rilevare quali ragioni giustificative le diverse qualifiche richieste o la natura delle mansioni assegnate (punti 43-46). Tuttavia, nel caso in esame – come chiarito dalla Corte di Cassazione nell'ordinanza sopra richiamata – il principio di non discriminazione di derivazione comunitaria non costituisce parametro di verifica della compatibilità della legge nazionale, bensì criterio interpretativo ulteriore e risolutivo di una normativa contrattuale che, anche in forza dei consueti parametri ermeneutici, conduce all'attribuzione della retribuzione professionale docenti ai docenti assunti con contratti di supplenza temporanea, per i motivi ben illustrati dalla Cassazione qui richiamata ai sensi dell'[art. 118 disp. att. c.p.c.](#)

L'art. 7 del CCNL 2001 introduce la retribuzione professionale docenti con l'obiettivo di valorizzare la funzione docente e riconoscere il ruolo della funzione docente nel miglioramento del servizio scolastico: si tratta di obiettivi programmatici e non di compensi a titolo di corrispettivo per determinate attività poste in essere.

Non si giustificerebbe pertanto una interpretazione restrittiva del dato contrattuale volta ad escludere determinati tipi di supplenza, come correttamente e condivisibilmente argomentato nell'ordinanza del giudice di legittimità sopra riportata, a cui si intende dare seguito.

D'altra parte, parte resistente non ha contestato l'attività di supplenza svolta dedotta, limitandosi a richiedere, in caso di accoglimento della domanda, il riconoscimento dell'emolumento in misura proporzionata al servizio svolto.

Ne deriva, pertanto, il riconoscimento del diritto della parte ricorrente a percepire la Retribuzione Professionale Docenti con conseguente

condanna dell'amministrazione al pagamento in favore dell'istante della relativa somma spettante con riguardo alle effettive ore di lavoro e per i periodi di supplenza breve prestati, come indicate nei contratti di assunzione allegati al ricorso, oltre interessi legali dalle singole scadenze sino al soddisfo.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo, tenuto conto della bassa complessità della causa e nonché dell'assenza di attività istruttoria e della serialità della controversia.

P.Q.M.

così definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da XXXX XXXXX con ricorso depositato nella causa iscritta al n. XXX/2022 R.G. disattesa ogni altra eccezione e deduzione:

- a) dichiara il diritto di parte ricorrente al riconoscimento della Retribuzione Professionale Docenti - prevista dall'art. 7 del CCNL comparto scuola del 15.3.2001;
- b) per l'effetto, condanna il Ministero convenuto al pagamento delle somme dovute a tale titolo, per l'anno scolastico 2018/2019 avendo riguardo alle effettive ore di lavoro prestate e per i periodi di supplenza scolastica breve e saltuaria - dal 26.09.2018 al 30.06.2019 - oltre interessi legali dalle scadenze al soddisfo;
- c) Condanna il Ministero dell'Istruzione a rifondere a parte ricorrente le spese del giudizio, liquidate in euro 870,00, oltre rimborso contributo unificato, oltre 15% per spese generali, oltre accessori di legge, con distrazione a favore dei procuratori di parte ricorrente dichiaratesi antistatari.

Terni, 18 gennaio 2023

Il giudice  
XXXX XXXX