



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI FORLÌ
LAVORO E PREVIDENZA**

Sentenza con motivazione contestuale

Il giudice del lavoro, dott. XXXXX , pronunciando nella causa **n. 635/2020 R.G.A.C.** promossa

DA

xxxxxx (avv. XXXXX, XXXXX, XXXXX e XXXXXXX)

CONTRO

M.I.U.R. – Istituto Tecnico – XXXXX, (XXXXX ai sensi dell’art. 417 – *bis* c.p.c.)

oggetto: differenze retributive;

provvedendo, all’udienza dell’1.2.2022, sulle conclusioni rassegnate dalle parti nei rispettivi atti e note, qui da intendersi riprodotte, osserva quanto segue:

1. La ricorrente, docente che nell’a.s. 2016/2017 ha prestato servizio con sette contratti a tempo determinato, dal 14.11.2016 all’8.6.2017, per 207 giorni, chiede di accertare il proprio diritto alla percezione della retribuzione professionale docenti, prevista dall’art. 7 del CCNI del 31.8.1999, con condanna di controparte al pagamento delle relative differenze retributive, in ragione dei giorni di lavoro effettivamente svolti, quantificabili in € 1.132,29 oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo.

2. La domanda è fondata e si richiamano le motivazioni rese in caso analogo dal Tribunale di Napoli con la sentenza del 21.4.2021, est. Urzini.

“L’art. 7 del CCNL 15.03.2001 ha istituito la Retribuzione

Professionale Docenti ed ha previsto 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.”; il successivo comma 3 del medesimo art. 7 del CCNL 15.03.2001, ha aggiunto: “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 commi successivi, la medesima norma, ha disciplinato 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”.

Pertanto, nel comparto Scuola, al personale docente ed ATA, assunto a tempo indeterminato, è corrisposta rispettivamente la Retribuzione Professionale Docenti e il Compenso Individuale Accessorio, previste dall’art 7 del CCNL del 15.03.2001, articolata in tre fasce retributive a seconda dell’anzianità professionale maturata espressa in anni di servizio per fasce (da 0 a 14 anni di servizio; da 15 a 27; da 28 anni di servizio in poi).

La predetta norma, nell’individuare i destinatari del compenso accessorio negli assunti a tempo indeterminato e nel personale con rapporto di impiego a tempo determinato utilizzato su posto vacante edisponibile per l’intera durata dell’anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, esclude il compenso nei confronti degli altri lavoratori a tempo determinato.

La ricorrente si duole fondatamente della disparità di trattamento, sotto il profilo retributivo, tra insegnanti a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato e dell'evidente contrasto con la normativa comunitaria e precisamente con la clausola 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato recepito dalla dir. 99/70 del Consiglio dell'Unione Europea, come interpretata dalla Corte di Giustizia delle Comunità Europee in numerose sentenze.

Detta clausola stabilisce al 1° comma quanto segue: "Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato 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".

Il principio di non discriminazione, di cui la clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro, costituisce un'espressione specifica, richiede che situazioni paragonabili non siano trattate in maniera diversa e che situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, a meno che tale trattamento non sia oggettivamente giustificato e al fine di valutare se le persone interessate esercitino un lavoro identico o simile nel senso dell'accordo quadro, occorre stabilire, conformemente alla clausola 3, punto 2, e alla clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro, se, tenuto conto di un insieme di fattori, come la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, si possa ritenere che tali persone si trovino in una situazione comparabile.

Viene quindi in rilievo la nozione di "ragioni oggettive" ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'Accordo Quadro, la quale deve essere intesa nel senso che essa non consente di giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato con il fatto che tale differenza è prevista da una norma nazionale generale e astratta, quale una legge o un contratto collettivo (sentenze del 13 settembre 2007, XXXXXX, C- 307/05, EU:C:2007:509, punto 57; del 22 dicembre 2010, XXXXX e XXXXXX, C-444/09 e C-

456/09, EU:C:2010:819, punto 54, nonché ordinanza del 22 marzo 2018, XXXXXXXX, C-315/17, non pubblicata, EU:C:2018:207, punto 62), per cui la differenza di trattamento è giustificata solo dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale differenza risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria.

Tali elementi possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenze Sentenza 05 giugno 2018, n. C- 574/16).

Avuto riguardo al caso in esame, va condivisa l'affermazione attorea secondo cui il supplente temporaneo, in quanto assunto per ragioni sostitutive, rende una prestazione equivalente a quella del lavoratore sostituito, in ragione dei compiti disimpegnati dal precario all'interno dell'amministrazione scolastica, ove la condizione di supplente "temporaneo" non rileva sul piano delle attività disimpegnate ma solo sul piano dell'organizzazione del servizio svolto in relazione alla durata dell'incarico.

A questo punto, va richiamata la pronuncia della Suprema Corte di Cassazione (cfr. sentenza n. 20015/2018) a cui la Scrivente presta consapevole adesione, secondo cui "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, 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 4 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 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.... in via conclusiva il 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, sicché 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".

Di recente, è intervenuta la pronuncia della Cassazione di segno analogo, n. 6293 del 05/03/2020".

Nel caso di specie, parte resistente non ha dato conto in concreto, limitandosi a sollevare il problema in astratto, di una diversità qualitativa del servizio della ricorrente rispetto a quello svolto dalle altre tipologie di docenti beneficiari dell'emolumento.

3. Dalle buste paga prodotte dalla ricorrente, si evince che il M.I.U.R. non le ha corrisposto l'emolumento reclamato per i periodi in cui ella ha svolto gli incarichi di supplenze temporanee e l'Amministrazione non ha offerto alcuna valida ragione del mancato riconoscimento del diritto alla sua corresponsione. La documentazione prodotta peraltro attesta che nell'a.s. 2016/2017 la ricorrente ha lavorato effettivamente a tempo pieno.

4. Gli importi quantificati e indicati in ricorso non sono stati specificamente contestati e possono essere assunti a fondamento della

decisione.

4.1. Quanto all'impossibilità, segnalata dal M.I.U.R., di riconoscere gli importi al lordo, si nota che tanto vale solo in caso di adempimento tempestivo dell'obbligazione retributiva, diversamente dal caso di specie, evidentemente, e sul punto si richiama **Cass., 15.7.2019, n. 18897**, per cui *“in tema di contributi previdenziali, quando il datore di lavoro corrisponde tempestivamente i crediti retributivi può legittimamente operare la trattenuta dei contributi da versare all'ente previdenziale, non può farlo, invece, in caso di intempestività, da valutarsi con riferimento al momento dimaturazione dei crediti e non a quello di accertamento giudiziale degli stessi, sicché in detta ipotesi il credito retributivo del lavoratore si estende automaticamente alla quota contributiva a suo carico”*.

5. Pertanto, il ricorso va accolto così come formulato e, per l'effetto, va dichiarato il diritto della ricorrente alla corresponsione della retribuzione professionale docente per l'a.s. 2016/2017, in relazione agli incarichi di supplenze temporanee dedotti.

Parte resistente va quindi condannata a pagare in favore della ricorrente l'importo di € 1.132,29 oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo, ex art. 22, comma 36, della l. n. 724/94.

6. La regolamentazione delle spese segue la soccombenza e si provvede come in dispositivo, tenendo conto dell'importo richiesto nella nota spese di € 1.143,00 che si deve ritenere comprensivo, in assenza di indicazione nella nota stessa, della maggiorazione del 30% indicata in ricorso per la redazione dell'atto con modalità telematiche.

P.Q.M.

Il giudice del lavoro definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione disattesa:

accerta e dichiara il diritto della ricorrente alla percezione della retribuzione professionale docenti, prevista dall'art. 7 del CCNI del 31.8.1999, in relazione al servizio prestato in forza dei contratti a tempo determinato stipulati con la controparte nell'a.s. 2016/2017 e, per l'effetto,

condanna il Ministero resistente al pagamento di € 1.132,29 oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo;

condanna parte resistente al pagamento delle spese di lite che liquida € 1.143,00, oltre accessori di legge, per compensi ed in € 49,00 per esborsi, da distrarsi in favore dei procuratori di parte ricorrente.

Forlì, 1 febbraio 2022

Il giudice del lavoro

XXXXXXXXXXXX