

**N. R.G.
2022/XXX**



TRIBUNALE ORDINARIO DI PARMA
Sezione Lavoro

Il Tribunale di Parma, in funzione di giudice del lavoro, nella persona del giudice designato per la trattazione, dott.ssa XXXX XXXX, nella causa iscritta al n. XXX/2022 RG., promossa da:

XXXX XXXX, rappresentata e difesa, giusta procura rilasciata in calce al ricorso, dagli Avv.ti Walter Miceli e Fabio Ganci del Foro di Palermo, Giovanni Rinaldi del Foro di Bologna e Irene Lo Bue del Foro di Parma, ed elettivamente domiciliata presso lo studio professionale di quest'ultima, sito a Parma, in Borgo Ronchini n. 9;

RICORRENTE

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA (C.F.: 80185250588), Viale Trastevere, 76/A -00153 Roma, in persona del Ministro *pro tempore*;

RESISTENTE CONTUMACE

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Svolgimento del giudizio - Motivi della decisione.

1. Lo svolgimento del processo.



1.1. Con ricorso depositato il 12 settembre 2022, XXXX XXXX adiva l'intestato Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, al fine di sentire accogliere le seguenti conclusioni:

“VOGLIA L'ILL.MO GIUDICE UNICO DEL LAVORO

Reiectis adversis

- Accertare e dichiarare il diritto della ricorrente 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,

- Per l'effetto, condannare il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, ora 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 €. 2.374,56 oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo.

Con vittoria di spese e competenze del presente giudizio, da distrarre in favore dei sottoscritti procuratori che dichiarano di aver anticipato le prime e non riscosso le seconde”.

A tal fine, rappresentava quanto segue: a) di essere una docente e di prestare attualmente servizio presso l'IC “Toscanini” di Parma; b) di essere stata utilizzata dal MIUR in attività di docenza mediante la stipula di ripetuti contratti d'insegnamento a tempo determinato, come da prospetto analitico allegato al ricorso: c) che la ricorrente, nonostante per gli anni scolastici 2020/2021 e 2021/2022 abbia svolto diverse supplenze temporanee con oneri e responsabilità certamente non inferiori a quelli dei docenti di ruolo e dei docenti precari con supplenze annuali in scadenza al 30 giugno o al 31 agosto, non ha percepito la retribuzione professionale docenti.



Tanto premesso in fatto, lamentava di aver subito un'ingiustificata disparità di trattamento rispetto ai colleghi docenti a tempo indeterminato e a quelli precari che avevano ricoperto supplenze annuali, per non avere beneficiato, a differenza di questi ultimi, della retribuzione professionale docente e chiedeva, pertanto, il riconoscimento di tale componente retributiva.

1.2. L'Amministrazione convenuta, pur ritualmente evocata, non si costituiva in giudizio; di talché, ne veniva dichiarata la contumacia.

1.3. La causa veniva istruita sulla scorta della sola documentazione versata in atti dalle parti.

1.4. All'udienza del 14.02.2023, il giudice decideva la causa sulle conclusioni rassegnate dai procuratori delle parti negli scritti difensivi, dando lettura del dispositivo della sentenza nonché delle ragioni di fatto e di diritto della decisione ex art. 429 c.p.c..

2. Motivi della decisione.

Il ricorso è fondato e merita accoglimento per le motivazioni di seguito esposte.

Sul punto, si richiamano, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118 disp att. c.p.c., le condivisibili argomentazioni svolte dal Tribunale di Ivrea, Sezione Lavoro, con sentenza del 14/06/2022, n. 147: *“Con recente pronuncia 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” (nelle stesso senso, più recentemente, Cass. civ. sez. lav., ordinanza 5.3.2020, n. 6293/2020).

Ed invero, deve rilevarsi che 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...”.

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).

Ciò determina la conseguenza che tale 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”.

Come già ricordato al paragrafo precedente, 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, Impact; 13.9.2007, causa C307/05, Del Ce. Al.; 8.9.2011, causa C-177/10 Ro. Sa.); inoltre, non è sufficiente che la diversità di trattamento sia prevista da una norma generale ed 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 (Regojo Da., 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, Va.; 7.3.2013, causa C393/11, Be.).

Ciò premesso, nella specie deve escludersi che la ricorrente, supplente temporanea per parte dell’a,s, 2019/2020 e per la quasi totalità dell’anno scolastico 2020/2021, 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 del 2001 e poi dall'art. 7 del D.Lgs. n. 81 del 2015, 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 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 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” (cfr. Cass. 27.7.2018, n. 20015).



Tali considerazioni appaiono pienamente condivisibili, e non vengono poste in discussione dalla successiva pronuncia della CGUE 20/9/2018 in causa C-466/17 (Motter) già sopra citata, 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; con particolare riferimento 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 ben chiarito dalla Corte di Cassazione nell'ordinanza sopra riportata - 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.”.

Ciò premesso, nella specie, deve, dunque, escludersi che la ricorrente, supplente temporanea per gli anni scolastici 2020/2021 e 2021/2022, non abbia reso una prestazione equivalente a quella del lavoratore sostituito; di talché, in accoglimento del ricorso, deve accertarsi il diritto dell'odierna ricorrente a percepire la retribuzione professionale docenti prevista dall'art. 7 del CCNL 15.03.2001 in relazione al



servizio non di ruolo prestato in favore del Ministero dell'Istruzione in forza dei contratti a tempo determinato sottoscritti nei predetti anni scolastici.

Ciò detto sotto il profilo dell'*an debeatur*, in merito al *quantum*, venendo alla quantificazione delle somme dovute, questo giudice condivide e fa propri i conteggi elaborati in ricorso - che si richiamano e devono intendersi qui trascritti - in quanti precisi e formulati conformemente ai parametri contrattuali collettivi applicabili al caso di specie.

In conclusione ed in accoglimento del ricorso, il Ministero dell'Istruzione va condannato al pagamento, in favore della ricorrente, della complessiva somma di € 2.630,29, a titolo di retribuzione professionale docenti prevista dall'art. 7 del CCNL del 31.08.1999, in relazione al servizio prestato in forza dei contratti a tempo determinato stipulati con il Ministero convenuto nel periodo dedotto in sede di ricorso.

Sulle dette somme competono anche gli accessori di legge, da determinarsi nella maggior somma tra interessi legali e rivalutazione, in ragione del divieto di cumulo di rivalutazione monetaria ed interessi, previsto dall'art. 22, comma 36, della L. n. 724 del 1994, per gli emolumenti di natura retributiva, pensionistica ed assistenziale spettanti ai dipendenti pubblici in attività di servizio o in quiescenza, trattandosi di una regola limitativa della previsione generale dell'art. 429, comma 3, c.p.c., che, nell'utilizzare la più ampia locuzione "crediti di lavoro", ha inteso riferirsi a tutti i crediti connessi al rapporto di lavoro (cfr., Cass. Sez. L. n. 13624 del 2020).

3. Le spese di lite.

Le spese di lite seguono la soccombenza ai sensi dell'art. 91 c.p.c. e vengono liquidate come in dispositivo, con distrazione in favore dei procuratori che se ne dichiarano antistatari, ex art. 93 c.p.c..

P.Q.M.



Il Tribunale di Parma – Sezione Lavoro, in persona del Giudice, dott.ssa XXXX XXXX, definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe indicata, disattesa o assorbita ogni contraria istanza, eccezione e difesa, così provvede:

1) In accoglimento del ricorso, accerta e dichiara il diritto di XXXX XXXX a percepire la retribuzione professionale docenti prevista dall'art. 7 del CCNL 15.03.2001 in relazione al servizio non di ruolo prestato in favore del Ministero dell'Istruzione in forza dei contratti a tempo determinato sottoscritti negli anni scolastici 2020/2021 e 2021/2022 e, per l'effetto, condanna il Ministero dell'Istruzione a corrispondere a XXXX XXXX a tale titolo l'importo di Euro 2.374,56, oltre alla maggior somma tra rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dovuto al saldo.

2) Condanna il Ministero dell'Istruzione a rifondere a XXXX XXXX le spese di lite, liquidate in Euro 1.300,00 per compensi professionali, oltre spese generali, IVA e CPA come per legge, da distrarsi a favore dei difensori dichiaratisi antistatari.

Parma, 14 febbraio 2023.

Il Giudice

Dott.ssa XXXX XXXX

