



TRIBUNALE DI BERGAMO

Sez. monocratica del lavoro

VERBALE EX ART. 429 C.P.C.

UDIENZA DEL 1° febbraio 2023 avanti al
Giudice, **dott.ssa Monica Bertoncini**,
all'esito del procedimento di trattazione
scritta, nella causa iscritta al N.
1334/22 R.G. e promossa da

(Avv.ti G. Grillea, L. Condemi)

CONTRO

Ministero dell'Istruzione

(Dott.sse G. Tabone e M. Albanese)

Repubblica Italiana

Il Giudice del lavoro del Tribunale di
Bergamo, visto l'art. 429 c.p.c., l'art.
127 ter c.p.c., le note di trattazione
scritta, le conclusioni delle parti,
nonché i motivi a sostegno, pronuncia la
seguente

SENTENZA

nel nome del popolo italiano

PARTE RICORRENTE: per l'accoglimento del
ricorso;

PARTE RESISTENTE: per il rigetto del ricorso;

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso regolarmente notificato la ricorrente conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Bergamo in funzione di giudice del lavoro, il Ministero dell'Istruzione per sentirlo condannare al pagamento in proprio favore della somma dovuta a titolo di retribuzione professionale docenti prevista dall'art. 7 CCNL 15/3/2001 per gli anni scolastici in cui ha prestato servizio per il Ministero convenuto con contratti a tempo determinato nella misura di euro € 1.390,98.

La ricorrente, nel dare atto che tale elemento retributivo non le era stato corrisposto perché aveva prestato servizio con supplenze temporanee, rilevava come invece ai sensi dell'art. 7 CCNL 15.3.2001 dovesse essere riconosciuto a tutti i docenti, senza distinzione tra quelli assunti a tempo determinato e quelli assunti a tempo indeterminato.

La ricorrente lamentava quindi la violazione del principio di non discriminazione, non essendovi alcuna differenza tra il servizio prestato con

supplenza temporanea e quello prestato con supplenza annuale e richiamava gli interventi chiarificatori della Suprema Corte. Rassegnava le sopra precisate conclusioni.

Si costituiva regolarmente in giudizio il Ministero dell'Istruzione, resistendo alla domanda di cui chiedeva il rigetto.

Il Ministero negava il carattere discriminatorio del trattamento normativamente previsto, ritenendo che il servizio prestato con supplenza temporanea non possa essere comparato a quello prestato con supplenza annuale.

Il Ministero contestava in ogni caso la quantificazione degli importi che sarebbero spettati alla ricorrente per retribuzione professionale docenti.

La causa, istruita solo documentalmente, viene decisa all'udienza odierna all'esito del procedimento di trattazione scritta.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La domanda può essere accolta.

Sull'argomento vanno richiamate le argomentazioni esposte dalla Suprema Corte nell'ordinanza n. 20015 del 27 luglio 2018 che vengono di seguito riportate e condivise.

"2. 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 CCNS 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. 17773/20 17);

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 genere 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 terna 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, 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 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, allorché 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, 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 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 perché 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 dall'art. 6 del d.lgs. n. 368/2001, deve guidare nell'interpretazione delle 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 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;

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 perché il dispositivo della sentenza, la cui "motivazione va parzialmente corretta ex art. 384, comma 4, cod. proc. civ., 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, 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»;".

Il principio di Diritto come sopra enunciato, che si ritiene di condividere, è stato ribadito con l'ordinanza della Suprema Corte n. 629/2020, in cui è stata ritenuta "conforme alla clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE (per la quale gli assunti a tempo determinato "non possono essere trattati in modo meno favorevole ai 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") applicabile nella fattispecie, secondo l'orientamento espresso da questa Corte con la sentenza del 27.7.2018 n. 20015, l'interpretazione accolta dalla Corte territoriale con riguardo al disposto dell'art. 7 CCNL per il comparto Scuola del 15.3.2001, che, relativamente alla spettanza della

"retribuzione professionale docenti" ivi prevista, ha finito per escludere l'esistenza di ragioni oggettive legittimanti un trattamento differenziato per il personale supplente a tempo determinato, sia sulla base della formulazione letterale della norma, che, quanto alla titolarità di tale voce retributiva, non opera alcuna distinzione tra le diverse categorie di docenti, né consente di desumere una tale distinzione dal richiamo nella stessa norma contenuto all'art. 25 del CCNL 31.8.1999, disciplinante, viceversa, in termini selettivi con riguardo alle varie categorie di docenti il diverso emolumento denominato "compenso individuale accessorio", risultando quel richiamo operato solo quanto alle modalità ed al computo applicabili per la corresponsione della nuova voce retributiva, sia sulla base della ratio della norma istitutiva volta a compensare l'apporto professionale di ogni docente in vista della valorizzazione della funzione e del miglioramento del servizio".

Quanto, infine, alle argomentazioni dell'amministrazione, secondo cui non vi sarebbe discriminazione - che in questo caso riguarderebbe anche tra diverse

tipologie di lavoratori a tempo determinato - sul presupposto che i supplenti per brevi periodi spesso operano nello stesso anno scolastico in scuole diverse, senza necessariamente partecipare alla programmazione dell'anno scolastico, ai collegi docenti, ai colloqui coi genitori e alle varie attività dell'offerta formativa, come già evidenziato dal Tribunale di Bergamo, oltre a trattarsi di affermazione indimostrata, deve, al contrario, presumersi che qualsiasi supplente, per il periodo breve o lungo di assunzione, ponga in essere tutte le attività che ineriscono alla funzione docente (così, Trib. Bergamo, sentenza del 17.3.2021).

Tra l'altro, l'art. 7 del CCNL 2001 ha introdotto la retribuzione professionale docenti con l'obiettivo di valorizzare la funzione docente, in funzione del miglioramento del servizio scolastico, per cui il compenso è legato ad obiettivi programmatici e non rappresenta un corrispettivo per determinate attività, motivo per cui, a maggior ragione, non si giustifica una interpretazione restrittiva volta ad escludere determinati tipi di supplenza.

Per quanto attiene, invece, alla quantificazione degli importi operata in ricorso, il Ministero, ente particolarmente qualificato e dunque maggiormente attendibile, ha indicato le somme spettanti alla ricorrente a titolo di retribuzione professionale docenti.

La ricorrente, nelle note di trattazione scritta del 18.1.2023 ha aderito alle osservazioni del Ministero relative alla decurtazione della RPD derivante dai giorni di assenza giustificata dal servizio, che determina la misura del credito in € 856,21.

La domanda può quindi essere accolta ed il Ministero dell'Istruzione va condannato al pagamento della somma di € 856,21, oltre interessi dal dovuto al saldo.

Le spese processuali, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale di Bergamo, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunziando sulla causa iscritta al n. 1334/22 r.g.:

1) Condanna il Ministero dell'Istruzione, in persona del Ministro pro tempore, al pagamento, a favore di al, della somma di € 856,21, oltre interessi dal dovuto al saldo;

2) Condanna il Ministero dell'Istruzione,
in persona del Ministro pro tempore, al
pagamento delle spese di lite, liquidate
in € 800,00 per compensi professionali,
oltre iva, cpa e rimborso spese generali
come per legge, con distrazione in
favore dei procuratori antistatari.

Bergamo 1° febbraio 2023

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Monica Bertoncini