



Repubblica Italiana
In nome del Popolo Italiano

Udienza del 17.3.2021

N. 1690/2020

Tribunale Ordinario di Bergamo

Sezione Lavoro

Il Giudice di Bergamo

Dott.ssa Giulia Bertolino quale giudice del lavoro,

SENTENZA

nella causa promossa

da

.....

con l'Avv. Leo Condemi ed elettivamente domiciliata in Reggio di Calabria, Via del Gelsomino
n. 8

RICORRENTE

contro

**MIUR - Ministero dell'Istruzione, Dell'Università e della Ricerca, Ufficio Scolastico
Regionale per la Lombardia e USR Lombardia – Ufficio III – AT di Bergamo**

con l'Avv.to AVVOCATURA DELLO STATO DISTRETTUALE DI BRESCIA ed
elettivamente domiciliato in Brescia, via Santa Caterina n. 6;

RESISTENTE

OGGETTO: differenze retributive.

FATTO

Con ricorso ritualmente notificato la parte ricorrente ha convenuto in giudizio il MIUR al fine di sentire accogliere le seguenti conclusioni: *1. Accertare e dichiarare il diritto della ricorrente a percepire la retribuzione professionale docenti (RPD), prevista dall'art. 25 del CCNI del 31.08.1999, in relazione ai giorni di servizio prestato nell'a.s. 2018/2019 in forza dei contratti a tempo determinato stipulati con il Ministero dell'Istruzione;*

2. per l'effetto, condannare il Ministero dell'Istruzione e/o le altre Amministrazioni resistenti in p.l.r.p.t. al pagamento dell'importo di € 1.111,62 a titolo di retribuzione professionale docenti, oltre alla maggior somma tra rivalutazione monetaria ed interessi legali dalle singole maturazioni al saldo; con vittoria di spese e distrazione.

A sostegno della propria domanda, la ricorrente esponeva:

- di essere docente di scuola primaria,
- di aver stipulato con il MIUR un contratto di lavoro a tempo determinato per sostituzione maternità con decorrenza 6.11.2018 e cessazione 19.12.2018, per n. 24 ore settimanali, al quale seguivano ulteriori contratti a termine con scadenza ultima l'8.06.2019;
- di aver svolto, al pari dei colleghi di ruolo, secondo medesimi termini e modalità, le prestazioni lavorative proprie del profilo professionale di docente di scuola primaria, equivalenti a quelle svolte e/o che avrebbe dovuto svolgere la docente di ruolo sostituita,
- di aver percepito il trattamento economico corrispondente a quello iniziale previsto per il personale docente di ruolo di scuola primaria
- che non le veniva corrisposto il pagamento della retribuzione professionale, emolumento fisso e continuativo del trattamento accessorio della retribuzione del personale docente che, secondo l'aumento apportato dall'art. 38 del CCNL Scuola 2016/2017, nell'a.s. 2018/2019 ammontava ad euro 174,50 mensili e € 5,82 giornaliero.

Si sono costituiti il MIUR, l'Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia e l'Ambito Territoriale di Milano, contrastando, a vario titolo, le pretese avversarie, in particolare argomentando in diritto in punto di valutazione complessiva della posizione economica della ricorrente rispetto ai colleghi di ruolo.

Disposta la trattazione scritta dell'udienza, il Giudice - ritenuta la causa matura per la decisione e lette le note e repliche depositate - ha deciso la controversia come da sentenza depositata in forza della normativa eccezionale ed emergenziale di cui all'art. 83 c. 7 lett. h) D.L. n. 18/2020, conv. con mod. nella L. n. 27/2020, e successivamente modificato dal D.L. n. 28/2020 quale "*successiva adozione fuori udienza del provvedimento del giudice*", conv con L. 25 giugno 2020, n. 70, e in forza degli artt. 1 c. 2 della cit. L. n 70/2020 e art. 221 L. n. 77/2020.

DIRITTO

Il ricorso è fondato e va pertanto accolto.

Rileva il Tribunale che dalla documentazione allegata si evince che la ricorrente appartiene al ruolo del personale docente e che per il periodo per cui è causa ha prestato servizio in qualità di docente di scuola pubblica in forza di una serie di contratti a termine di durata variabile, per sostituzione di docenti di ruolo (doc 1 fascicolo ricorrente).

Non sono oggetto di contestazione i periodi di lavoro prestato dalla ricorrente alle dipendenze MIUR.

La ricorrente, con il presente ricorso, richiede il pagamento della retribuzione Professionale docente per i periodi di supplenza come previsto per i lavoratori a tempo indeterminato con conseguente condanna dell'amministrazione al pagamento delle differenze retributive.

Sul punto dall'ordinanza della Corte di Cass del 27/7/2018 n. 20015 la giurisprudenza è contrante e tale orientamento è pienamente condiviso dal giudicante.

Infatti la questione oggetto del presente giudizio è stata affrontata dalla Corte di Cassazione con l'ordinanza 27/7/2018 n. 20015, nella cui parte motiva – qui riportata ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c. – si legge:

“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 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, 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, allorchè 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, 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".

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), 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;

L'amministrazione nega la sussistenza di una discriminazione – che nel caso in esame opererebbe anche tra diverse tipologie di lavoratori a tempo determinato – affermando 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: a prescindere dalla considerazione che si tratta di affermazioni generalizzate e indimostrate (deve infatti presumersi che il supplente, per il periodo breve o lungo di assunzione, ponga in essere tutte le attività che ineriscono alla funzione docente), deve osservarsi che 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 legittimità sopra riportata, a cui si intende dare seguito;

Non vi sono contestazioni in merito al conteggio e l'amministrazione deve essere condannata al pagamento in favore della ricorrente della somma indicata in ricorso oltre accessori di legge;

Le spese seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo

PQM

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, così provvede:

- accerta e dichiara il diritto della parte ricorrente a percepire la retribuzione professionale docente condannando il MIUR al pagamento delle conseguenti differenze pari ad € 1.111,62 a titolo di retribuzione professionale docenti, oltre alla maggior somma tra rivalutazione monetaria ed interessi legali dalle singole maturazioni al saldo ;
- condanna parte convenuta a rimborsare alla ricorrente le spese di lite che si liquidano in complessivi € per compenso, oltre al rimborso forfetario delle spese generali nella misura del 15% e agli accessori fiscali e previdenziali dovuti per legge, da distrarsi in favore del procuratore del ricorrente.

Bergamo, 17 marzo 2021

Il Giudice del Lavoro

Giulia Bertolino