

R.G. n. 2735/2021

REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI MILANO

Sezione lavoro

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Milano, Luigi Pazienza, nella prosecuzione del verbale di udienza del 30.06.2021;

visto l'art. 429 c.p.c.;

pronuncia la seguente

SENTENZA

nella controversia individuale di lavoro

Tra

....., rappresentata e difesa dall'Avv. L. Condemi;

e

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA, in persona del Ministro pro-tempore, rappresentato e difeso ex art. 417 bis c.p.c. dall'Avv. E. L. Romano.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 25.03.2021 la Lugarà ha convenuto in giudizio il Ministero dell'Istruzione chiedendo di “ 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. 2016/2017 in forza dei contratti a tempo determinato stipulati con il Ministero dell'Istruzione; per l'effetto, condannare il Ministero dell'Istruzione al pagamento dell'importo di € 639,99 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 da distrarsi.

Si costituiva in giudizio il Ministero resistente chiedendo il rigetto delle domande.

Le domande proposte sono fondate e meritano di essere accolte.

In via preliminare va rilevato che lo stipendio del docente della scuola pubblica è composto da diverse voci retributive elencate dall'art. 77 del CCNL 29.11.2007: "1. La struttura della retribuzione del personale docente, educativo ed A.T.A. appartenente al comparto della Scuola si compone delle seguenti voci: - trattamento fondamentale: a) stipendio tabellare per posizioni stipendiali; b) posizioni economiche orizzontali; c) eventuali assegni "ad personam"- trattamento accessorio: a) retribuzione professionale docenti; b) compenso per le funzioni strumentali del personale docente; c) (eliminato); d) compenso per le ore eccedenti e le attività aggiuntive; e) indennità di direzione dei DSGA; f) compenso individuale accessorio per il personale ATA; g) compenso per incarichi ed attività al personale ATA; h) indennità e compensi retribuiti con il fondo d'istituto; i) altre indennità previste dal presente contratto e/o da specifiche disposizioni di legge. 2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n.153 e successive modificazioni. 3. Le competenze di cui ai commi precedenti aventi carattere fisso e continuativo sono corrisposte congiuntamente in unica soluzione mensile".

Nell'esaminare la voce A) del trattamento accessorio ossia la "Retribuzione Professionale Docenti", va osservato che tale emolumento è stato inizialmente introdotto dall'art. 7 del CCNL del 15 marzo 2001, secondo cui "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. 2. Ai compensi di cui al comma 1, si aggiunge il compenso individuale accessorio di cui all'art. 25 del CCNI 31.8.1999 che viene soppresso limitatamente al personale docente ed educativo; nella Tabella C è riportata la retribuzione complessiva, denominata retribuzione professionale docenti, risultante dalla somma dei compensi di cui al comma 1 e del soppresso compenso individuale accessorio. 3. 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 limiti di cui all'art. 49, lettera D del CCNL 26.5.1999 ed agli articoli 24 e 25 del CCNL 4.8.1995".

Si tratta dunque di un compenso accessorio introdotto per valorizzare professionalmente la funzione docente per le scuole di ogni ordine e grado, nonché come riconoscimento del ruolo determinante dei docenti per il miglioramento del servizio scolastico.

La Retribuzione Professionale Docenti è stata poi confermata dal successivo CCNL del 24 luglio 2003 che all'art. 81 così afferma: "1. 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, la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 7 del CCNL del 15.03.2001 è incrementata nelle misure mensili lorde e alle scadenze indicate nell'allegata Tabella 4. 2. Per effetto degli incrementi stabiliti al comma 1, la retribuzione professionale docenti, corrisposta per 12 mensilità, è rideterminata nelle misure indicate nell'allegata Tabella 4. La retribuzione professionale docenti, analogamente al compenso individuale accessorio, è corrisposta per dodici mensilità con le modalità stabilite dall'art. 25 del CCNI del 31.8.1999, fermo restando quanto previsto dall'art. 17, comma 8, lettera a)".

L'emolumento in questione è stato riconfermato con l'art. 83 del CCNL 29 novembre 2007 secondo cui "La retribuzione professionale docenti di cui all'art. 81 del CCNL 24.07.2003 è incrementata nelle misure mensili lorde ed alle scadenze indicate nella allegata Tabella 4. 2. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 1/1/2006 la retribuzione professionale docenti, di cui al comma 1, è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del CCNQ del 29 luglio 1999. 3. A decorrere dal 31/12/2007, al fine di garantire la copertura dei futuri oneri derivanti dall'incremento dei destinatari della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico delle disponibilità complessive del fondo dell'istituzione scolastica di cui all'art. 84, comma 1, un importo pari al 6,91% del valore della retribuzione professionale docenti effettivamente corrisposta in ciascun anno. Conseguentemente, il fondo è annualmente decurtato dell'ammontare occorrente per la copertura dei maggiori oneri per il personale che progressivamente sarà soggetto alla predetta disciplina. 4. Al personale docente ed educativo, a valere sulla quota aggiuntiva per il solo anno 2005 di risorse derivanti dalla mancata applicazione delle funzioni tutoriali dei docenti (63,8 milioni di euro al lordo degli oneri riflessi), è corrisposta una una-tantum pari a € 51,46 complessiva in ragione del servizio prestato da ciascun docente durante l'anno 2006".

Infine, l'art. 38 del CCNL 19 aprile 2018 ha nuovamente riconfermato l'istituto in questione prevedendo ulteriori aumenti: "1. Le indennità di cui al presente articolo sono confermate secondo la disciplina prevista nel CCNL 29/11/2007 e sono incrementate come di seguito indicato: a) la retribuzione professionale docenti di cui all'art. 83 del CCNL Scuola del 29/11/2007 è incrementata con la decorrenza e degli importi lordi per dodici mensilità indicati nell'allegata tabella E1.1 (...)".

Alla stregua delle disposizioni normative citate occorre porsi il problema della interpretazione da attribuire al richiamo che l'art. 7 del CCNL del 15 marzo 2001 ha fatto alle "modalità stabilite dall'art. 25 del CCNI del 31.8.1999".

L'art. 4 della legge n. 124/1999 e l'art. 1 del Decreto Ministeriale 13 giugno 2007 (Regolamento Supplenze: DOC. 19) hanno differenziato le supplenze nella scuola in tre tipologie: a) supplenze annuali per la copertura delle cattedre e posti d'insegnamento vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano presumibilmente tali per tutto l'anno scolastico; b) supplenze temporanee sino al termine delle attività didattiche per la copertura di cattedre e posti d'insegnamento non vacanti, di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico e per le ore di insegnamento che non concorrano a costituire cattedre o posti orario; c) supplenze temporanee per ogni altra necessità di supplenza diversa dai casi precedenti, secondo quanto specificato all'articolo 7 (chiamate anche "supplenze brevi e saltuarie").

Dalla documentazione prodotta si evince che la ricorrente ha stipulato diversi contratti di lavoro a tempo determinato in qualità di supplente temporaneo per la sostituzione della stessa docente con riferimento all'anno scolastico 2016/2017 senza ricevere pacificamente la "retribuzione professionale docenti" che è stata invece riconosciuta ai docenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato; ai docenti con contratto di lavoro annuale (termine finale al 31 agosto); ai docenti con contratto di lavoro fino al termine delle attività didattiche (30 giugno), nonché a volte ai docenti con contratto fino all'avente diritto.

La questione controversa della presente causa concerne pertanto l'interpretazione da dare al richiamo che l'art. 7 del CCNL del 15 marzo 2001, con riguardo alla corresponsione della "retribuzione professionale docenti", ha fatto alle "modalità stabilite dall'art. 25 del CCNI del 31.8.1999".

Quest'ultima disposizione afferma infatti che l'emolumento in questione spetta "in ragione di tante mensilità per quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato o situazioni di stato

assimilate al servizio"; spetta "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" ed afferma che l'emolumento in questione spetta solo al personale docente con rapporto di impiego a tempo indeterminato, al personale docente con rapporto di impiego a tempo determinato su posto vacante e disponibile per l'intera durata dell'anno scolastico (31 agosto) e al personale docente con rapporto di impiego a tempo determinato fino al termine delle attività didattiche (30 giugno).

Il mancato riconoscimento della "retribuzione professionale docenti" alla ricorrente, per il solo motivo che gli stessi hanno stipulato contratti di supplenza breve e saltuaria, rappresenta un caso di discriminazione non solo rispetto ai docenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma addirittura rispetto ai docenti con altre tipologie di contratto di lavoro a tempo determinato.

Il punto di partenza è rappresentato dal già citato art. 7 del CCNL Scuola 15 marzo 2001 che 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...".

Questa ultima disposizione (art. 25 del CCNI del 31 agosto 1999), 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, 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; Cass. 20015/2018).

Non vi è dubbio, pertanto, che la Retribuzione Professionale Docenti 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".

La clausola 4 dell'Accordo quadro, alla luce della quale la Suprema Corte di Cassazione 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.

In particolare, la Corte di Giustizia ha evidenziato che 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); 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); 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 contraddistinguono 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).

La disparità di trattamento, invero, ai sensi della Direttiva 1999/70/CE, potrebbe giustificarsi soltanto ove fosse dimostrata l'esistenza di "ragioni oggettive", ossia di "elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi" in relazione alla "particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato" e alle "caratteristiche inerenti alle mansioni stesse" (così la Corte di Giustizia UE, al punto 51 della sentenza C-302/11 e C-304/11 Rosanna Valenza contro Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato). Il richiamo alla mera natura temporanea del lavoro del personale della pubblica amministrazione non è conforme ai suddetti requisiti e non può dunque configurare una «ragione oggettiva» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro. Infatti, ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro basti a giustificare una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato svuoterebbe di ogni sostanza gli obiettivi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (sentenza Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, cit., punti 56 e 57; ordinanza Montoya Medina, cit., punti 42 e 43; sentenza Rosado Santana, cit., punto 74, nonché ordinanza Lorenzo Martínez, cit., punti 49 e 50).

Nel caso di specie tali "ragioni oggettive" sono del tutto inesistenti. Occorre osservare, infatti, che l'attività d'insegnamento svolta dalla ricorrente ha comportato una assoluta identità di mansioni e obblighi contrattuali rispetto al servizio scolastico svolto sia dai colleghi con contratto a tempo indeterminato, sia dai colleghi con contratto a tempo determinato fino al 31 agosto e fino al 30 giugno. Identiche sono, in particolare, le mansioni individuali e collegiali richieste ai sensi del CCNL ai docenti precari con qualunque scadenza del contratto e a quelli di ruolo: preparazione delle lezioni e delle esercitazioni; verifica in classe e correzione degli elaborati; rapporti individuali con le famiglie; partecipazione alle riunioni del Collegio dei docenti; informazione alle famiglie sui risultati degli scrutini trimestrali,

quadrimestrali e finali; partecipazione alle attività collegiali dei consigli di classe; svolgimento degli scrutini e degli esami, compresa la compilazione degli atti relativi alla valutazione finale; attività di arricchimento dell'offerta formativa e di recupero individualizzato o per gruppi ristretti di alunni con ritardo nei processi di apprendimento; attività funzionale all'insegnamento, ossia le attività di programmazione, progettazione, ricerca, valutazione.

Sempre con riguardo alla retribuzione del personale docente (si trattava questa volta della parte di retribuzione che corrisponde agli incrementi stipendiali per anzianità di servizio), la Suprema Corte di Cassazione ha costantemente affermato che tra le prestazioni rese dai docenti con contratto a tempo indeterminato e le prestazioni rese dai docenti con contratto a tempo determinato non vi sono differenze "intrinseche delle mansioni e delle funzioni esercitate, le quali sole potrebbero legittimare la disparità" (così Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. 07-11-2016, n. 22558), e ha dunque altrettanto costantemente disapplicato le disposizioni dei contratti collettivi che, prescindendo dalla anzianità maturata, commisurano in ogni caso la retribuzione degli assunti a tempo determinato al trattamento economico iniziale previsto per i dipendenti a tempo indeterminato.

Tali principi si applicano a fortiori nel caso di cui si discute, dato che il trattamento a cui sono sottoposti i docenti con contratto di supplenza breve e saltuaria è discriminato non solo rispetto ai docenti con contratto a tempo indeterminato, ma addirittura rispetto ai docenti con altra tipologia di contratto a tempo determinato.

L'interpretazione delle norme comunitarie 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).

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, 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 comunitario.

Pertanto, si deve ritenere 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 dell'Accordo Quadro.

In definitiva, "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"» (così Cass. civ. Sez. lavoro 27 luglio 2018).

I conteggi sono corretti e non necessitando di un vaglio contabile.

Le domande, pertanto, devono essere accolte così come precisato nel dispositivo.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza di parte resistente.

P.Q.M.

Il Giudice, Luigi Pazienza, definitivamente pronunciando sulle domande proposte da, con ricorso depositato il 25.03.2021 , nei confronti del MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA, così provvede:

1) in accoglimento delle domande, dichiara il diritto della ricorrente alla corresponsione della "retribuzione professionale docenti" di cui all'art. 7 del C.C.N.L. in relazione ai giorni di servizio prestati nell'anno scolastico 2016/2017 in forza dei contratti a tempo determinato stipulati; condanna, di conseguenza, il Ministero resistente al pagamento in favore

dell'istante dell'importo di Euro 639,99, oltre agli interessi legali ed alla rivalutazione monetaria, con i limiti di cui all'art. 22, comma 36, della L. 724/1994, dal giorno della maturazione dei singoli crediti sino all'effettivo soddisfo;

2) condanna, altresì, il Ministero resistente al pagamento, in favore dell'istante, delle spese di lite, che liquida in complessivi Euro, oltre IVA, CPA e rimborso delle spese generali nella misura del 15% con distrazione in favore dell'Avv. L. Condemi dichiaratosi anticipatario.

Milano, 30.06.2021

Il Giudice

(Luigi Pazienza)