

N. R.G. [REDACTED]



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO di VELLETRI
sezione lavoro 1° grado

Il Tribunale in composizione monocratica in persona della dott.ssa [REDACTED] quale Giudice del lavoro, all'udienza de [REDACTED] pronunciato mediante pubblica lettura del dispositivo e dell'esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione la seguente

SENTENZA AI SENSI DELL'ART.429 C.P.C.

nella causa civile di primo grado iscritta al n. [REDACTED].G.A.L. del Tribunale di Velletri e vertente tra

TRA

[REDACTED]

Ricorrente

Rappresentata e difesa dall'Avv.to Francesco Magnosi

E

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO – UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL LAZIO *In persona del Ministro pro-tempore*

Resistente

Rappresentato e difeso ex art. 417 bis c.p.c. da [REDACTED]

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, disattesa ogni diversa istanza, eccezione o deduzione

1. Accerta e dichiara il diritto di [REDACTED] a percepire la retribuzione professionale docenti, prevista dall'art. 7 del CCNI del 31.08.1999, in relazione al servizio prestato in forza di contratti a tempo determinato stipulati con il Ministero

- dell'Istruzione e del Merito negli aa.ss. [redacted] per complessivi 180 giorni, nonché nei successivi 96 giorni di astensione obbligatoria per maternità (dall'1.04.2021 al 5.07.2021) in cui ha percepito la relativa indennità di maternità.
2. Per l'effetto, condanna il Ministero dell'Istruzione e del Merito, in persona del Ministro pro-tempore, al pagamento delle differenze retributive maturate dalla docente per 276 giorni, pari alla somma complessiva di € 1.491,24, oltre rivalutazione e interessi legali dal dì della maturazione al saldo.
 3. Condanna il Ministero dell'Istruzione e del Merito, in persona del Ministro pro-tempore, a rimborsare alla ricorrente le spese processuali che liquida in complessivi € [redacted] e IVA CPA e spese generali come per legge, da distrarre in favore del procuratore che se ne dichiara antistatario.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 16.02.2023, ritualmente notificato, la ricorrente epigrafata, docente di scuola secondaria superiore per la classe di concorso A046, inserita nella II Fascia delle GPS e nella III Fascia delle Graduatorie di Istituto, conviene il Ministero dell'Istruzione e del Merito dinanzi al Tribunale di Velletri e, premesso di essere stata destinataria di una serie di incarichi temporanei negli aa.ss. dal [redacted] per complessivi 180 giorni) e di essere stata in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità [redacted] (per complessivi 96 giorni regolarmente indennizzati), lamenta di non avere percepito nei predetti 276 giorni la retribuzione professionale docenti, trattamento accessorio previsto dall'art. 7 del CCNL del 15.03.2001, in quanto corrisposta dall'Amministrazione Scolastica esclusivamente ai docenti di ruolo e ai docenti precari che hanno stipulato contratti a tempo determinato di durata annuale con scadenza al 31 agosto, o al 30 giugno, termine di scadenza delle attività didattiche. Evidenzia, infine che, a decorrere dal 19.04.2018, in forza della modifica dell'art. 38 del CCNL Scuola introdotta dal CCNL biennio economico 2016/2018, l'importo mensile lordo della RPD è pari a € 5,81 giornalieri. Sulla base di tale premessa, chiede che il Ministero dell'Istruzione e del Merito sia condannato al pagamento delle differenze retributive maturate, quantificate in € [redacted] oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo.

Il Ministero dell'Istruzione e del Merito si costituisce in giudizio eccepisce il proprio difetto di legittimazione passiva e nel merito chiede il rigetto del ricorso per la sua infondatezza in fatto e in diritto.

La causa veniva istruita con l'acquisizione della produzione documentale versata in atti. All'odierna udienza dopo la discussione, veniva decisa con lettura della sentenza con motivazione contestuale ex art. 429 c.p.c.

Il ricorso è fondato e merita accoglimento.

Va premesso che sussiste la legittimazione passiva dell'Amministrazione scolastica, considerato che il diritto per cui si controverte ha ad oggetto l'individuazione la retribuzione spettante alla docente nel periodo in cui ha svolto supplenze temporanee (incluso il periodo di astensione obbligatoria per maternità), con conseguente riconoscimento delle differenze retributive maturate. Ne consegue, che la *causa petendi* del presente giudizio attiene allo stato giuridico ed economico del personale dipendente del MIM, che è, quindi, titolare sia del rapporto di lavoro sia di quello di debito/credito. L'eccezione di difetto di legittimazione passiva sollevata dall'Amministrazione scolastica resistente va quindi rigettata.

Venendo al merito del caso che ci occupa osserva il giudicante che la ricorrente, docente di scuola secondaria, agisce per vedersi riconosciuta la retribuzione professionale docenti, trattamento accessorio istituito dal CCNL Comparto Scuola del 15.03.2001 art. 7 che così dispone:

«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”.

La presente controversia si colloca, quindi, all'interno di un filone di contenzioso seriale promosso dai docenti precari destinatari di “*supplenze brevi*” cui il MIM non ha riconosciuto la RPD sull'assunto che l'art. 81 del CCNL del 24 luglio 2003 (ex art. 7 CCNL 15 marzo 2001) e

le norme collettive che l'hanno preceduto (art. 83 CCNL 27 novembre 2007; art. 42 CCNL 26 maggio 1999), assorbendo nella retribuzione professionale docenti il compenso individuale accessorio disciplinato dall'art. 25 del CCNI del 1999, pone un limite all'individuazione dei destinatari del trattamento.

Secondo il Ministero, infatti, in virtù dell'espresso richiamo operato dal comma 3 dell'art. 7 del CCNL del 2001 all'art. 25 del CCNI del 1999, [laddove dispone 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*»], se ne desume che l'emolumento può essere riconosciuto, ora come allora, solo ai supplenti annuali (31.08) e a quelli assunti sino al termine delle attività didattiche (30.06).

La giurisprudenza di merito e di legittimità formatasi negli ultimi anni in materia, a cui questo giudicante ritiene di dover aderire, condividendola, si è espressa, invece, in senso favorevole ai docenti precari (da ultimo ad es. Cass. Ord. 20015/2018) e ciò in virtù del principio di non discriminazione sancito dalla clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE alla luce della quale la S.C. di Cassazione ha già risolto negli ultimi anni numerose questioni interpretative dei CCNL del settore pubblico in generale, e del comparto scuola in particolare (cd spettanza delle progressioni stipendiali; riconoscimento del servizio pre-ruolo; ecc.), laddove viene riservato un trattamento diverso a seconda che il rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato ovvero a termine.

Ed infatti, secondo i Supremi Giudici, la RPD è un emolumento di 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), ragione per cui rientra nelle «**condizioni di impiego**» in virtù delle quali, come disposto dalla clausola 4 dell'Accordo quadro gli assunti 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**».

Ne discende che non apparendo sussistere significative diversificazioni nello svolgimento dell'attività didattiche tra assunti a tempo indeterminato e supplenti temporanei, deve ritenersi che il richiamo all'art. 25 del CCNI del 1999 ha la finalità di individuare le modalità di corresponsione e di calcolo del nuovo trattamento e non già quella di limitare i destinatari del trattamento accessorio.

Come è noto, infatti, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha più volte evidenziato che:

a) la clausola 4 dell'Accordo esclude qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, sicché a 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).

La Cassazione ha, peraltro, affermato che, poichè l'interpretazione delle norme eurounitarie è riservata alla Corte di Giustizia, le cui pronunce hanno carattere vincolante per il giudice nazionale, questi può e deve applicarle anche ai rapporti giuridici sorti e costituiti prima della sentenza interpretativa perché a tali sentenze 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. n. 2468/2016).

Una diversa interpretazione della normativa contrattuale, quindi, oltre a porla in contrasto con i principi del diritto sovranazionale, creerebbe un'ingiustificata disparità di trattamento fra le diverse categorie di supplenti anche in violazione di quanto previsto dall'art. 526 del D.lgs. n. 297/1994 [che estende al personale docente e educativo non di ruolo il trattamento economico iniziale previsto per il personale docente di ruolo senza effettuare alcuna distinzione], senza contare che ritenere la RPD incompatibile con prestazioni di durata temporalmente limitata contrasta con il chiaro tenore della disposizione che stabilisce le modalità di calcolo anche nell'ipotesi di **«periodi di servizio inferiori al mese»**.

In conclusione, 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 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.

Così riassunte le norme e i principi che regolano la materia, ne consegue che, nel caso in esame, venendo in rilievo proprio il principio di non discriminazione fra assunti a tempo determinato e indeterminato sancito dalla richiamata clausola 4 e recepito dall'art. 6 del D.lgs. n. 368/2001, la disparità di trattamento economica può essere giustificata solo laddove il datore di lavoro provi che il supplente temporaneo, in quanto assunto per ragioni sostitutive, rende una prestazione non equivalente a quella del lavoratore sostituito.

Ciò posto, residua da verificare il diritto della docente a percepire il predetto trattamento accessorio anche durante i 96 giorni in cui è stata in congedo obbligatorio per maternità.

E' bene premettere che il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità – D. Lgs. 151 del 26 marzo 2001 all'art. 22 così recita: ***“Le lavoratrici hanno diritto ad un’indennità giornaliera pari all’80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità o di interdizione obbligatoria durante la gravidanza”.***

In costanza di rapporto di lavoro, alla lavoratrice docente/ATA spetta il 100% della retribuzione fissa mensile, come prevede l'art.12, comma 2 del CCNL Comparto Scuola 2006-2009, indipendentemente che si tratti di contratto a tempo indeterminato o determinato. Per il personale con contratto a tempo determinato, fermo restando come detto sopra che in costanza di rapporto di lavoro spetti il 100% della retribuzione, alla scadenza del contratto si percepirà una indennità pari all'80%. In questo caso il beneficio economico si calcola sulla retribuzione media globale giornaliera del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità. Al suddetto importo va aggiunto:

- il rateo giornaliero relativo alla tredicesima mensilità;
- ***altri premi o trattamenti retributivi accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.***

L'art. 24 del D.lgs. 151/2001 (rubricato ***Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico***) riconosce espressamente il prolungamento del godimento dell'indennità di maternità così disponendo:

“1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere a), b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.

2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.

3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali”.

In sintesi, dunque:

- La docente/ATA con contratto di lavoro a tempo determinato, che entri in congedo di maternità in costanza di rapporto e vi si trovi al momento della scadenza del contratto di lavoro, ha diritto di percepire l'indennità di maternità fuori nomina, per il restante periodo del congedo che non sia coperto da ulteriori contratti di lavoro;
- La docente/ATA con contratto di lavoro a tempo determinato conclusosi entro i 60 giorni precedenti l'inizio dell'astensione: ha diritto di percepire l'indennità di maternità fuori nomina, per il restante periodo del congedo che non sia coperto da ulteriori contratti di lavoro.

Nel caso in esame risulta che:

- La ricorrente nell'a.s. 2020/2021 è stata destinataria di un incarico di supplenza presso [redacted] di Colleferro dal [redacted] su posto di *sostegno minorati psicofisici*;
- E' entrata in astensione obbligatoria per maternità dall'1 aprile, l'evento nascita si è [redacted]
- In tutto il periodo di cui innanzi ha usufruito dell'indennità di maternità nella misura dell'80% dell'ultima retribuzione percepita, come risulta dai cedolini paga (doc 12 da cui risulta il pagamento a titolo *IND. MATERNITÀ SUPPLENTI SCUOLA CREDITO D.L. 03/2020*).

Conclusivamente, dal combinato disposto degli artt. 22 e 24 citati ne deriva il diritto della docente ricorrente a percepire la RPD anche nei 96 giorni di astensione obbligatoria per maternità, in cui ha percepito la relativa indennità, sia pure nel minor importo dell'80% del trattamento.

Il MIM di contro spiega le proprie difese riproponendo argomentazioni del tutto superate dalla giurisprudenza di merito consolidatasi nella materia che ci occupa, tali da potersi definire mere *difese di stile*, che nulla apportano ai fini della risoluzione della controversia.

Deve, pertanto, riconoscersi il diritto della ricorrente a percepire le differenze retributive per gli incarichi temporanei di supplenza di cui è stata destinataria negli aa.ss. 2017/2018 – 2021/2022 (per complessivi 180 giorni e per i successivi 96 giorni di astensione obbligatoria per maternità regolarmente indennizzata) in relazione ai quali non ha percepito la quota parte della retribuzione professionale docenti.

Quanto alla determinazione dell'importo spettante alla docente a titolo di RPD, il calcolo va sviluppato secondo le modalità previste dall'art. 25, co. 4 e 5, del CCNI del 1999, a norma dei quali l'emolumento spetta al personale docente in ragione di tante mensilità per quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato o le situazioni di stato assimilate al servizio (comma 4) e, 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 (comma 5).

Pertanto, tenuto conto dell'importo lordo della retribuzione professionale docenti di € 164,00 mensili -pari a € 5,46 al giorno- fino al 28.02.2018 e di € 174,50 mensili -pari a € 5,81 al giorno- dall'1.03.2018 in poi.

In specie, essendo provato *per tabulas* che la ricorrente negli aa.ss. 2017/2018 – 2021/2022 ha svolto complessivi 180 giorni di docenza ne consegue che ha diritto a percepire la somma di [redacted] per i 96 giorni di astensione obbligatoria ha invece diritto alla

somma di [redacted], così per un totale [redacted] oltre
rivalutazione e interessi legali da dì della maturazione al saldo

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 del procuratore della parte ricorrente che se ne
dichiara antistatario ex art. 93 c.p.c..

Velletri [redacted]

Il Giudice del Lavoro

dott.ssa [redacted]