

Cassazione, altolà al riconoscimento del servizio pre-ruolo nelle scuole paritarie

di Pietro Alessio Palumbo – 16 11 2020

La qualità "equivalente" del servizio erogato dagli istituti scolastici paritari è circoscritta alla natura dell'istruzione erogata e non può essere estesa al rapporto di lavoro che intercorre tra le scuole in argomento e i loro insegnanti. Sulla base di queste argomentazioni la Corte di Cassazione con sentenza 25226/2020 ha posto in evidenza che ai fini dell'inquadramento e del trattamento economico dei docenti immessi in ruolo non è riconoscibile il servizio prestato presso le scuole paritarie. Contrariamente a quanto avviene per il servizio prestato nelle scuole paritarie oltre che in quelle statali e comunali ed in assenza di una norma che esplicitamente consenta un tale riconoscimento, il differente trattamento è giustificato dalla non omogeneità di status del personale scolastico delle citate tipologie di scuole.

La scuola paritaria nel sistema nazionale d'istruzione

Nel tempo, l'attuazione dell'articolo 33 della Costituzione, ha visto il legislatore modificare progressivamente un assetto organizzativo caratterizzato dal governo centrale della scuola, pervenendo ad una pluralità di centri di riferimento in ragione dell'integrazione tra scuola pubblica e scuola paritaria privata. Oggi le scuole paritarie costituiscono, insieme alle scuole statali, il sistema nazionale di istruzione, secondo un modello pluralistico integrato; svolgono un "servizio pubblico" e sono soggette alla valutazione dei processi e degli esiti da parte del sistema nazionale, secondo standard stabiliti dalla legge.

La diversità di status degli insegnanti

Ciò premesso se da un lato il legislatore ha voluto garantire agli alunni delle scuole paritarie un trattamento equipollente a quello della scuola statale, sia in relazione al valore del titolo di studio che con riferimento alla qualità del servizio di istruzione, dall'altro non ha inteso equiparare il rapporto di lavoro che intercorre fra il docente e la scuola paritaria con quello instaurato in regime di pubblico impiego, perché già le diverse modalità di assunzione rendono evidente la non omogeneità di status. Lavoro pubblico e lavoro privato non possono essere totalmente assimilati e le differenze permangono anche in seguito all'estensione della contrattazione collettiva all'amministrazione pubblica.

...quindi no al riconoscimento del servizio in pre-ruolo

D'altro canto la peculiarità del rapporto di lavoro pubblico rinviene la sua origine storica, non solo nella natura pubblica del datore di lavoro, ma anche nella relazione che sussiste tra la prestazione lavorativa del dipendente pubblico e l'interesse generale, tutt'ora persistente anche in regime contrattualizzato. Deriva che in mancanza di una norma di legge esplicita, non sussiste alcuna possibilità, neppure in via interpretativa, di equiparare le posizioni professionali degli insegnanti delle scuole statali e delle scuole paritarie al fine di pervenire ad un possibile riconoscimento del servizio pre-ruolo prestato in queste ultime.

Sentenze/Violato il segreto d'ufficio se si danno informazioni su alunni che non sono i propri figli

Si viola il segreto d'ufficio se si forniscono ai genitori informazioni su altri alunni

Orizzontescuola – 18/11/020 - Avv. Marco Barone

La scuola è una comunità, ma una comunità con le sue regole, ci sono paletti che devono essere rispettati e tra questi la riservatezza. Raccontare o confermare fatti o informazioni che possano interessare gli studenti, ad estranei, può esporre a rischio di sanzioni disciplinari.

Il fatto

Il caso trattato riguarda una sentenza della Corte d'Appello, Corte d'Appello Roma Sez. lavoro, Sent., 19-02-2020, che ha ribaltato il primo grado di giudizio dove una docente vedeva accolto il proprio ricorso avverso una sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione. Veniva proposto appello e questo veniva accolto. I fatti riguardavano l'aver impiegato gli alunni in attività non programmate, come la pulizia di uno spazio sporcato dagli alunni e l'aver fornito informazioni su uno studente disabile. In Appello veniva ribaltata la ricostruzione dei fatti che

in primo grado aveva dato ragione alla lavoratrice come difesa dal proprio legale. Nella sentenza in questione vengono espressi dei principi che possono comunque essere di interesse generale.

Far svolgere agli alunni attività non programmata modificando quella ordinaria è illegittimo

Rilevano i giudici che sottrarre gli alunni alla programmata lezione senza alcun accordo con la docente della materia, usando l'ora curricolare per diverse finalità didattiche non concordate con gli altri docenti può essere un fatto illegittimo che espone a procedimento disciplinare. Adibire "durante la ricreazione e l'ora di (omissis), gli alunni alla pulizia della palestra modificando l'attività didattica programmata senza alcun accordo con la docente nonché per fini educativi non concordati né programmati con gli altri docenti ciò integra un comportamento non conforme alle responsabilità e alla correttezza inerenti la funzione, condotta anch'essa sanzionata con la sospensione fino a un mese".

Si viola il segreto d'ufficio si forniscono ad estranei informazioni sugli studenti

Sostengono i giudici che parlare con soggetti estranei dei fatti relativi ad un alunno diversamente abile su cui avrebbe invece dovuto tenere il massimo riserbo, a tutela della privacy del minore coinvolto è un fatto che integra un comportamento non conforme alle responsabilità e alla correttezza inerenti anche la funzione docente e che comportano "la violazione del segreto d'ufficio".

Sentenze/Servizio pre ruolo vale anche per i Docenti non di ruolo

Servizio pre-ruolo, vale anche per i docenti non di ruolo: vige il principio di non discriminazione. Corte di Cassazione

Orizzontescuola – 17/11/2020 - Laura Biarella

La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione (Ordinanza 12.11.2020, n. 25613) ha confermato le statuizioni della Corte di Lussemburgo, secondo cui vanno disapplicate quelle clausole dei contratti collettivi nazionali compatto scuola, che escludono il riconoscimento della anzianità di servizio, previsto per gli assunti a tempo indeterminato in base ad un sistema di progressione stipendiale secondo fasce di anzianità, in favore del personale docente ed educativo non di ruolo.

La condanna del MIUR alle differenze retributive in favore del personale non di ruolo

Il MIUR, nei primi due gradi di giudizio, era stato condannato a corrispondere ad alcuni docenti e collaboratori amministrativi, le differenze retributive dovute sulla base del calcolo dell'anzianità di servizio maturata in costanza dei rapporti di lavoro a termine allo stesso modo di quella riconosciuta, in relazione ai medesimi periodi, al corrispondente personale di ruolo e nei limiti della prescrizione di cinque anni. La Corte d'appello si era attenuta al principio di non discriminazione sancito dalla clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato, trasfuso nella Direttiva 99/70/CE, che impone la disapplicazione del diritto nazionale.

Docenti di ruolo e non: vale il principio di non discriminazione

Contro tale decisione il MIUR ha proposto ricorso per cassazione, la quale tuttavia ha confermato le ragioni del personale scolastico. Secondo i giudici romani, nel ricorso il MIUR confonde il principio di non discriminazione, previsto dalla clausola 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, col divieto di abusare della reiterazione del contratto a termine, oggetto della disciplina dettata dalla clausola 5 dello stesso Accordo, laddove i due piani debbono, invece, essere tenuti distinti, poiché:

- il principio non discriminazione è teso a "migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato, garantendo il rispetto del principio di non discriminazione",
- il divieto di abusare della reiterazione del contratto a termine è volto a "creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato".

Al lavoratore a tempo determinato non possono essere riservate "condizioni di impiego" meno favorevoli di quelle riservate all'assunto a tempo indeterminato "comparabile"

L'obbligo posto a carico degli Stati membri di assicurare al lavoratore a tempo determinato "condizioni di impiego" che non siano meno favorevoli rispetto a quelle riservate all'assunto a tempo indeterminato "comparabile", sussiste a prescindere dalla legittimità del termine apposto al contratto, giacché detto obbligo è attuazione, nell'ambito della disciplina del rapporto a termine, del principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione che costituiscono "norme di diritto sociale dell'Unione di particolare importanza, di cui ogni lavoratore deve usufruire in quanto prescrizioni minime di tutela" (Corte di Giustizia 9.7.2015).

Le maggiorazioni retributive relative all'anzianità di servizio

La Corte Europea ha evidenziato che le maggiorazioni retributive che derivano dalla anzianità di servizio del lavoratore costituiscono condizioni di impiego ai sensi della clausola 4, con la conseguenza che le stesse possono essere legittimamente negate agli assunti a tempo determinato solo in presenza di una giustificazione oggettiva e che a tal fine non è sufficiente che la diversità di trattamento sia prevista da una norma generale ed astratta, di legge o di contratto, né rilevando 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.

L'interpretazione del giudice europeo è vincolante per il giudice nazionale

L'interpretazione delle norme eurounitarie è riservata alla Corte di Giustizia, le cui pronunce hanno carattere vincolante per il giudice nazionale, e valore di ulteriore fonte del diritto della Unione Europea, indicando il significato ed i limiti di applicazione, con efficacia verso tutti nell'ambito dell'Unione.

I contratti del comparto scuola che escludono il riconoscimento dell'anzianità di servizio ai docenti non di ruolo devono essere disapplicati

Correttamente, quindi, la Corte d'Appello aveva richiamato le statuizioni della Corte di Lussemburgo per escludere la conformità al diritto eurounitario delle clausole dei contratti collettivi nazionali per il comparto scuola, succedutisi nel tempo, in forza delle quali per il personale docente ed educativo non di ruolo era escluso il riconoscimento della anzianità di servizio, previsto per gli assunti a tempo indeterminato in base ad un sistema di progressione stipendiale secondo fasce di anzianità.

Sentenze/ Docente non rispetta orario servizio

Docente non rispetta orario servizio, condannato anche il Dirigente perché non verifica. La responsabilità è condivisa

da OrizzonteScuola – 16/11/2020 – Avv. Marco Barone

Sono diverse le sentenze della Corte dei Conti che trattano questioni delicate riguardanti possibili danni erariali cagionati all'amministrazione scolastica. La casistica è plurima e spesso si risolve in condanne anche pesanti per i lavoratori. Nel caso in questione si tratta di un caso dove è emersa nella prima fase del giudizio una responsabilità solidale tra una docente ed una dirigente.

Il fatto

Con atto di citazione il Procuratore Regionale ha convenuto in giudizio una docente inidonea e un dirigente per sentirle condannare al pagamento di un risarcimento danni in favore del Ministero dell'Istruzione. L'indagine è stata avviata in seguito ad un esposto riguardante l'omesso rispetto dell'orario di servizio da parte di personale in servizio presso la biblioteca dell'Istituto Statale della scuola dove la docente era impiegata. Dalle indagini come si legge negli atti, sarebbe emerso che presso la suddetta biblioteca prestava servizio soltanto la docente che era stata dichiarata permanentemente inidonea alla funzione docente con un orario di 36 ore settimanali. Veniva contestato il mancato pieno rispetto delle 36 ore settimanali.

I docenti inidonei devono rispettare le 36 ore

“Innanzitutto, è pacifico che l'orario che la docente doveva rispettare, ai sensi dell'art. 8 CCNL 25.6.2008, era di 36 ore settimanali e che non le era stato assegnato il badge marcatempo in quanto l'orario di servizio era attestato tramite un registro cartaceo, custodito in biblioteca, ove avrebbe dovuto apporre la forma con l'orario di entrata e di uscita, per un accordo verbale con i dirigenti scolastici che si erano succeduti e di cui erano tutti a conoscenza”.

Il mancato rispetto dell'orario di lavoro è inadempimento contrattuale

“La condotta illecita, consapevole e volontaria, è connotata dal dolo civile contrattuale, quale inadempimento volontario dell'obbligazione contrattuale, caratterizzato dalla previsione coscienza dell'evento dannoso (sez. I app., 4.12.2015 n. 594)”.

Risponde in solido il dirigente scolastico se non verifica il rispetto dell'orario dei docenti

Rilevano i giudici che “al dirigente scolastico competono obblighi organizzativi di amministrazione e controllo sull'attività degli operatori scolastici. Nel corso dell'audizione della convenuta ha ammesso di non aver mai svolto alcun controllo dei registri delle presenze della docente (...) Non vi è dubbio, quindi, che la condotta della convenuta sia improntata a grave colpa, per la superficialità e la negligenza con cui ha, di fatto, consentito alla docente, di autoridursi l'orario di lavoro, omettendo il doveroso controllo. Se la dirigente avesse eseguito il mero e semplice controllo dei registri delle presenze avrebbe agevolmente scoperto la condotta illecita della docente ed il danno non si sarebbe verificato o si sarebbe verificato in misura ridotta. La convenuta deve, quindi, rispondere del danno in via sussidiaria. Il danno è costituito dalle retribuzioni corrisposte dall'Amministrazione scolastica in assenza della controprestazione lavorativa, e relativi oneri riflessi”.