



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

8 February 2024

Case Document No. 1

Sindacato Italiano Lavoratori (S.I.Lav.) v. Italy
Complaint No. 236/2024

**COMPLAINT
(Original in Italian)**

Registered at the Secretariat on 12 January 2024



Sindacato Italiano Lavoratori

*Department of the European Social Charter Directorate General Human Rights and Rule of Law
Council of Europe*

F-67075, Strasbourg Cedex.

*Alla cortese attenzione del Segretario Esecutivo del Comitato Europeo dei Diritti Sociali, che agisce in
nome e per conto del Segretario Generale del Consiglio d'Europa.*



Sindacato Italiano Lavoratori

Reclamo collettivo

ai sensi dell'articolo 1, lettera c), del Regolamento addizionale alla Carta Sociale Europea che prevede
un sistema di reclami collettivi

Informazione relativa alla organizzazione sindacale reclamante S.I.LAV

1. IL S.I.LAV – Sindacato Italiano Lavoratori (v. statuto, in allegato 1), con sede a Palermo nella Via Ferdinando Li Donni n. 7, codice fiscale e partita IVA allegati (2), in persona del Presidente e legale rappresentante pro tempore Dott. Gaetano Giordano, è una associazione professionale e sindacale che rappresenta e assiste i lavoratori del Comparto della Scuola pubblica italiana, docenti e personale tecnico, amministrativo e ausiliario, inservizio presso il Ministero dell'Istruzione e del Merito (d'ora innanzi, MIM) sia con contratti a tempo indeterminato, sia con contratti di lavoro a tempo determinato (c.d. supplenze).

2. La consistenza associativa è data da deleghe certificate dall'ARAN (3). Il Silav offre un servizio di assistenza ai propri iscritti in tutto il territorio nazionale presso le sedi, gli sportelli e i quadri sindacali che, a titolo gratuito, collaborano per lo svolgimento degli incarichi attribuiti.



Sindacato Italiano Lavoratori

Il S.I.LAV offre un servizio di assistenza ai propri iscritti in tutto il territorio nazionale presso **le 56 sedi** e **i 50 quadri sindacali che, a titolo gratuito**, collaborano per lo svolgimento degli incarichi attribuiti (4).

3.L'attività del S.I.LAV si è contraddistinta sia come opinion leader nel dibattito sulla politica scolastica italiana come si evince dall'ampia rassegna stampa sia da una capillare azione giudiziaria promossa presso il tribunale del lavoro, senza contare le petizioni promosse dinanzi al Parlamento Europeo.

Pertanto, il S.I.LAV rappresenta e assiste i lavoratori del Comparto della Scuola pubblica italiana, docenti e personale tecnico, amministrativo e ausiliario, in servizio presso il Ministero dell'Istruzione e del Merito (d'ora innanzi, MIM) sia con contratti a tempo indeterminato sia con contratti di lavoro a tempo determinato, con un grado di rappresentatività certificato.

Nel presente reclamo collettivo il S.I.LAV è rappresentato dal Presidente e legale rappresentante pro tempore Dott. Gaetano Giordano. Il domicilio eletto ai fini del presente reclamo è presso gli indirizzi di posta elettronica: Segreteria Nazionale: Via Ferdinando Li Donni, 7 - 90141 Palermo - Tel. 091 6496323 Mail: segreterianazionale@sindacatosilav.it - Pec: sindacatosilav@pec.it.

Il S.I.LAV, ai fini della presente denuncia, si avvale dell'assistenza degli avvocati **Angela Maria Fasano** (CF: FSNNLM77E50G2730) e **Stefania Fasano** (CF: FSNSFN84A59G2730) del foro di Palermo, con domicilio in Palermo, nella Via Giacomo Cusmano n. 28. Posta elettronica di riferimento: PEC: studiolegaleavvocatofasano@pec.it e stefaniafasano@pec.it.



Sindacato Italiano Lavoratori

Parte contraente che ha violato la Carta Sociale Europea: ITALIA

APPLICAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ITALIA DELLA CARTA SOCIALE EUROPEA RIVEDUTA E DEL SISTEMA DI RICORSO COLLETTIVO.

L'Italia è stato parte della Carta sociale europea riveduta del 1996 e del Protocollo aggiuntivo che fornisce un sistema di ricorso collettivo. 12. L'Italia ha sottoscritto la Carta sociale europea il 18 ottobre 1961 e l'ha ratificata il 22 ottobre 1965. La Carta sociale europea è entrata in vigore relativamente all'Italia il 21 novembre 1965. L'Italia ha firmato la Carta riveduta il 3 maggio 1996 e l'ha ratificata il 5 luglio 1999, ad eccezione dell'Articolo 25, che non riguarda il presente ricorso⁹. La Carta riveduta è entrata in vigore relativamente all'Italia il 1° settembre 1999. 13. L'Italia ha sottoscritto il Protocollo aggiuntivo che prevede un sistema di ricorsi collettivi il 9 novembre 1995 e lo ha ratificato il 3 novembre 1997. Relativamente all'Italia, il Protocollo aggiuntivo è entrato in vigore il 1° luglio 1998.

Esposizione dei fatti

Carta dei Diritti sociali dell'Unione Europea: *"tutti i lavoratori hanno diritto ad eque condizioni di lavoro - Tutti i lavoratori hanno diritto alla dignità sul lavoro - Tutti i lavoratori hanno diritto alla parità di opportunità e di trattamento in materia di lavoro"*.



Sindacato Italiano Lavoratori

Nel caso di specie, si denuncia la gravissima violazione delle seguenti norme della Carta Sociale Europea:

1. **articolo 1, impegni nn.1 e 2**, poiché lo Stato italiano è venuto meno sia all'impegno di riconoscere il mantenimento del livello più elevato e più stabile diritto ad eque condizioni di lavoro, poiché' gli insegnanti a tempo determinato delle scuole paritarie, odierni rappresentati, si trovano in una situazione comparabile a quella degli insegnanti a tempo indeterminato delle scuole statali per quanto riguarda il tipo di lavoro e le condizioni di formazione e di impiego, svolgendo le stesse mansioni ed essendo in possesso delle medesime competenze disciplinari, pedagogiche, metodologiche - didattiche, organizzativo - relazionali e di ricerca, conseguite attraverso il maturare dell'esperienza didattica, riconosciuta dalla stessa normativa interna come identica ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato mediante scorrimento delle Graduatoria permanenti, ora ad esaurimento (cfr. art. 2, comma 2, del D.L. n. 255/2001).
2. **Articolo 1, impegni nn. 1 e 2**, poiché lo Stato italiano è venuto meno, sia all'impegno di riconoscere il mantenimento del livello più elevato e più stabile diritto ad eque condizioni di lavoro, sia ai principi generali del vigente diritto eurounitario di uguaglianza, parità di trattamento e di non discriminazione in materia di impiego, poiché agli insegnanti a tempo determinato delle scuole paritarie, non viene riconosciuta la retribuzione aggiuntiva collegata all'anzianità, invece erogata agli insegnanti a tempo determinato delle scuole statali, comunali, parificate, pareggiate, sussidiate o sussidiarie, popolari e degli educandati femminili, che si trovano in una situazione comparabile agli insegnanti delle Scuole



Sindacato Italiano Lavoratori

Paritarie per quanto riguarda la natura del lavoro, le funzioni, i servizi e gli obblighi professionali, nonché le condizioni di formazione e di impiego rispetto agli insegnanti delle scuole paritarie di cui alla L. n. 62/2000, svolgendo le stesse mansioni ed acquisendo, attraverso il maturare dell'esperienza didattica, le medesime competenze disciplinari, pedagogiche, metodologiche - didattiche, organizzativo - relazionali e di ricerca degli insegnanti delle scuole paritarie.

3. **articolo 4, impegni nn.1 e 4**, poiché lo Stato italiano è venuto meno, come datore di lavoro, sia all'impegno di riconoscere a decine di migliaia di docenti della scuola pubblica una retribuzione sufficiente tale da garantire ad essi e alle loro famiglie un livello di vita dignitoso, mantenendo le retribuzioni sempre ai minimi contrattuali, senza il riconoscimento della progressione di carriera in ragione del servizio pre-ruolo paritario già svolto.
4. **articolo 6, impegno n.4**, perché lo Stato italiano attraverso la sua legislazione e la sua giurisdizione non ha riconosciuto di fatto il diritto dei lavoratori della scuola pubblica d'intraprendere azioni collettive attraverso la reclamante S.I.LAV in caso di conflitti d'interesse, perché all'azione collettiva (prevista dalla stessa legge) esercitata davanti alla Corte di giustizia Ue è stata privata dei suoi effetti di tutela dei diritti, negati dalla Cassazione;
5. Ciascuna delle violazioni della Carta Sociale Europea innanzi segnalate sono state commesse in combinato disposto con la violazione della disciplina dell'Unione europea sul rapporto di lavoro svolto a tempo determinato è contenuta nell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato stipulato il 18 marzo 1999, allegato alla direttiva 1999/70, il quale, nella clausola 4 dell'accordo, sancisce che «4. i



Sindacato Italiano Lavoratori

criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato». - La clausola 3 dell'accordo precisa poi che «2. Ai fini del presente accordo, il termine "lavoratore a tempo indeterminato comparabile" indica un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze». 3.2. La Corte di Giustizia dell'Unione europea si è già pronunciata in fattispecie analoghe, statuendo che «rientrano nelle condizioni di impiego, tra l'altro, le indennità triennali per anzianità di servizio (v., in tal senso, sent. del 22 dicembre 2010, Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, punto 50, nonché ordinanza del 18 marzo 2011, Montoya Medina, C-273/10, punto 32)»



Sindacato Italiano Lavoratori

IL sindacato SILAV presenta oggi reclamo poiché ritiene che la condotta dello Stato italiano appaia oggi in contrasto con la Carta Sociale Europea per le seguenti ragioni:

1. **Trattamento retributivo differente (progressione economica e giuridica)** *tra insegnanti che svolgono la medesima e identica prestazione lavorativa all'interno del sistema di istruzione disciplinato dalla normativa italiana anche durante il periodo di precariato, con rapporti a termine.*
2. La presente vicenda, dunque, riguardando le condizioni alle quali vengono computati i periodi di insegnamento dei docenti a tempo determinato ai fini del loro inquadramento nella pertinente fascia retributiva al momento della loro assunzione come dipendenti pubblici, rientra indubbiamente nell'ambito di «attuazione del diritto dell'Unione», anche ex art. 51, paragrafo 1, della CDFUE., vertendo sull'interpretazione della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999. 5.34. Occorre pertanto esaminare congiuntamente anche la questione se l'art. 485 sia o meno conforme ai principi generali di parità di trattamento, di uguaglianza e di non discriminazione in materia di condizioni impiego, ora consacrati negli artt. 20 e 21 della CDFUE., ma già desumibili anche dalla Carta sociale europea, approvata il 18.6.61, dall'art. 14 della CEDU., dall'art. 157 del TFUE. e dalle direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE., che sanciscono un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Al riguardo la CGUE. ha infatti sottolineato che il «principio generale della parità di trattamento, in quanto principio generale del diritto dell'Unione,



Sindacato Italiano Lavoratori

impone che le situazioni paragonabili non siano trattate in maniera differente» (CGUE 26 luglio 2017, Persidera C-112/16, § 46, e in senso conforme CGUE. sent. 22 dicembre 2010, Gavieiro e Iglesias Torres, C- 444 e 456 del 2009, § 41). 5.36. La CGUE. ha inoltre precisato che «una differenza di trattamento è giustificata se si fonda su un criterio obiettivo e ragionevole, vale a dire qualora essa sia rapportata a un legittimo scopo perseguito dalla normativa in questione, e tale differenza sia proporzionata allo scopo perseguito dal trattamento di cui trattasi (sent. del 22 maggio 2014, Glatzel, C-356/12, punto 43 e giurisprudenza ivi citata).

L' art. 485 del T.U. del 1994 infatti discrimina senza alcuna ragione i dipendenti delle rinominate scuole "paritarie", a cui, al momento dell'immissione nei ruoli statali, non viene riconosciuta nemmeno parzialmente l'anzianità ai fini della determinazione della categoria retributiva di inquadramento, rispetto ai dipendenti delle soppresse scuole "pareggiate" e "parificate", rinominate nel 2000 come scuole "paritarie", delle scuole popolari, sussidiate o sussidiarie e degli educandati femminili, a cui vengono invece riconosciuti i servizi svolti anteriormente all'inserimento nei ruoli statali, benché risultino comparabili a quelli espletati nelle scuole paritarie, come dimostra il fatto che le scuole parificate e pareggiate sono confluite nelle attuali scuole "pareggiate". La normativa interna pare pertanto porsi in contrasto anche con gli artt. 20 e 21 della CDFUE., applicabili alla controversia in esame, poiché finalizzata a statuire la conformità o meno del mancato computo dei rapporti a termine stipulati con le scuole paritarie, statuito dal cit. art. 485, con l'obiettivo dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato del 18 marzo 1999 di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato,



Sindacato Italiano Lavoratori

garantendo il rispetto del principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e dipendenti a tempo indeterminato (che pure costituisce un principio generale della UE.).

In conclusione, in base al diritto nazionale il dipendente che ha lavorato presso una scuola privata, riconducibile nell'alveo delle scuole pareggiate, parificate, sussidiate o popolari, nel momento in cui viene assunto a tempo indeterminato dal Ministero dell'istruzione, viene inserito in una fascia economica che tiene in considerazione l'esperienza maturata nelle scuole private di provenienza, mentre il dipendente che ha maturato la stessa esperienza nell'attuale scuola paritaria, in cui sono confluite le scuole parificate e pareggiate, viene inquadrato sotto il profilo economico nella fascia iniziale, come se non avesse mai insegnato, pur potendo avvantaggiarsi di tale servizio per essere assunto senza concorso, mediante inserimento nelle graduatorie permanente o ad esaurimento del MIUR.

La discriminazione tra dipendenti a termine delle scuole paritarie e dipendenti a tempo indeterminato delle scuole statali deve essere valutata anche alla luce del principio della parità di trattamento, che costituisce un principio generale del diritto dell'Unione, ora recepito dagli articoli 20 e 21 della CDFUE. (v., in tal senso, CGUE. sent. del 9 marzo 2017, Milkova, C-406/15, §§ 55 e ss. nonché, più in generale, CGUE. 22 gennaio 2019, Cresco Investigation C-193/17, §§ 75 e ss., che sottolinea come «la direttiva 2000/78 non sancisce essa stessa il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, il quale trova la sua fonte in diversi atti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri»



Sindacato Italiano Lavoratori

Nel caso di specie, il S.I.LAV lamenta il mancato computo, ai lavoratori rappresentati, dei periodi di anzianità maturati con contratti a tempo determinato, per cui il caso rientra anche nella nozione di «lavoratore a tempo determinato» ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro e quindi nel campo di applicazione della direttiva 1999/70 e di tale accordo (v., in tal senso, ordinanza del 22 marzo 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, § 40).

In sintesi: nello Stato membro Italia - ad oggi - vi sono docenti che appartengono alla medesima ed identica posizione curricolare e professionale ma che, senza alcuna giuridica ed oggettiva motivazione, hanno riconosciuta dallo Stato italiano, ricostruzione di carriera e progressione economica differente ed inferiore, rispetto a colleghi docenti, che lavorano nello Stato italiano che presentano medesima posizione curricolare, contrattuale (identico inquadramento).

I docenti rappresentati che hanno maturato punteggio nelle scuole paritarie, **si trovano in una situazione comparabile** a quella degli insegnanti a tempo indeterminato delle scuole statali per quanto riguarda il tipo di lavoro e le condizioni di formazione e di impiego, svolgendo le stesse mansioni ed essendo in possesso delle medesime competenze disciplinari, pedagogiche, metodologiche - didattiche, organizzativo - relazionali e di ricerca, conseguite attraverso il maturare dell'esperienza didattica, riconosciuta dalla stessa normativa interna come identica ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato mediante scorrimento delle Graduatoria permanenti, ora ad esaurimento (cfr. art. 2, comma 2, del D.L. n. 255/2001) (5).



Sindacato Italiano Lavoratori

Il salario percepito, è, quindi, differente, nonostante la situazione contrattuale di partenza, di inquadramento e professionale, è oggi identica e perfettamente comparabile con quella dei docenti che hanno maturato il pre ruolo nello Stato.

Si evidenzia, donde, la violazione del diritto al lavoro a condizioni eque e giuste.

Il mancato computo del servizio svolto presso le scuole paritarie infatti penalizza sotto il profilo delle condizioni economiche gli insegnanti che hanno lavorato con rapporti a termine nelle scuole paritarie, rispetto ai docenti che hanno svolto lo stesso servizio (e quindi maturato la medesima esperienza lavorativa) con contratti a tempo indeterminato nelle scuole statali, per il fatto che, pur svolgendo identiche mansioni, non hanno superato un concorso per l'accesso alla pubblica amministrazione. A tale riguardo, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha avuto modo di osservare che il divieto di discriminazione, recepito dalla clausola 4 dell'accordo CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, esclude qualsiasi disparità di trattamento nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, che non sia obiettivamente giustificata dalla sussistenza di precisi e concreti elementi di differenziazione, inerenti alle caratteristiche intrinseche delle mansioni e delle funzioni esercitate (cfr. CGUE. sentenze del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, § 53, del 22 dicembre 2010, Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, § 55, nonché del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, nella causa C-574/16, § 54). 5.4. Dalla lettura dei precedenti della CGUE. emerge, inoltre, che la disparità di trattamento non può essere mai giustificata da una norma di legge generale e astratta, come l'art. 485 del TU. n. 297/94, o dalle diverse modalità di reclutamento dei docenti statali a tempo



Sindacato Italiano Lavoratori

indeterminato rispetto ai docenti delle scuole paritarie o dalla natura privata del datore di lavoro nelle Scuole Paritarie, in quanto tali elementi non contraddistinguono le modalità di lavoro, né attengono alle caratteristiche delle mansioni svolte (cfr. in tal senso: CGUE. 9.7.2015, causa C-177/14, Regojo Dans, CGUE. 18.10.2012, nelle cause C-302/11 e C-305/11, Valenza, CGUE. 7.3.2013, nella causa C-393/1).

Si deduce, la violazione del principio generale di eguaglianza espressamente garantito dalle norme comunitarie che impongono di non trattare situazioni analoghe in maniera differenziata e situazioni diverse in maniera uguale e istituiscono una clausola generale e orizzontale in tema di eguaglianza. Si tratta di uno dei principi fondamentali del diritto comunitario, diritto primario che possiede la forza giuridica dei trattati gode di autonomia applicativa ed è direttamente efficace sia nei rapporti verticali dei singoli con le autorità statali sia nelle relazioni orizzontali tra privati.

Si deve anche precisare, da un lato, che non è necessario che le situazioni siano identiche, ma soltanto che siano comparabili, e, dall'altro lato, che l'esame di tale comparabilità deve essere condotto non in maniera globale e astratta, bensì in modo specifico e concreto tenuto conto dell'oggetto e dello scopo della normativa nazionale che istituisce la distinzione di cui trattasi». (così: CGUE. Milkova del 9 marzo 2017, C-406/15, §§ 55 e ss.). L'art. 485 pare dunque porsi in contrasto anche con i principi generali di parità di trattamento, di uguaglianza e di non discriminazione in quanto il servizio svolto nelle scuole paritarie risulta certamente comparabile a quello svolto dai lavoratori a termine delle scuole statali e delle scuole private pareggiate, parificate, sussidiate o sussidiarie, popolari e degli educandati



Sindacato Italiano Lavoratori

femminili, considerato anche che la finalità della valorizzazione, in sede di ricostruzione della carriera, del servizio di insegnamento svolto presso altri datori di lavoro è valorizzare l'esperienza didattica acquisita prima dell'immissione nei ruoli statali, la quale è esattamente identica se non addirittura superiore a quella acquisibile nelle altre scuole private. L'art. 485 perviene invece al dato paradossale che valuta e valorizza servizi prestati presso "istituzioni scolastiche" di rango "affievolito" rispetto agli istituti paritari nei quali, in forza dell'art. 1 della L. n. 62/2000, può invece lavorare solo il «g) personale docente fornito del titolo di abilitazione; (con) h) contratti individuali di lavoro per personale dirigente e insegnante che rispettino i contratti collettivi nazionali di settore.». 5.39. Invero la qualità dell'esperienza maturata dal "personale educativo" presso gli educandati femminili, che in base all'art. 204 del T.U. n. 297/94 insegna nelle "scuole elementari, scuole medie ed istituti e scuole di istruzione secondaria superiore" senza il possesso di alcuna abilitazione, costituisce, per ovvie ragioni, un minus rispetto al "personale docente" delle attuali Scuole paritarie, a cui è invece richiesto, a pena di nullità del contratto di assunzione, il previo conseguimento dell'abilitazione. Analogamente le scuole elementari parificate, offrono minori garanzie delle scuole medie legalmente riconosciute, di cui costituiscono il grado inferiore, e delle attuali scuole paritarie, in quanto, in base agli artt. 344-346 del T.U. n. 297/94, sono tenute solo ad adottare, per i programmi e gli orari, l'ordinamento della scuola primaria statale. Altrettanto minore risulta poi la qualità dell'esperienza maturata dai docenti nelle scuole sussidiate, di cui all'art. 348 del T.U. n. 297/94, in quanto le stesse sono aperte «presso le parrocchie, presso le fattorie e gli altri stabilimenti agricoli, presso gli impianti e le opere industriali a



Sindacato Italiano Lavoratori

carattere provvisorio o stabile e le stazioni ferroviarie lontane dall'abitato, nei luoghi di maggior raduno dei pastori» (cfr. l'art. 91 del R.D. n. 577/28), nelle quali «l'insegnante della scuola sussidiata può anche essere sprovvisto del diploma di abilitazione magistrale» (cfr. l'art. 92 del R.D. n. 577/28).

5.43. Ancor più eclatante dell'ingiustificata disparità di trattamento e discriminazione risulta infine il riconoscimento dell'anzianità ai docenti provenienti dalle cd. "scuole popolari", la cui qualità delle prestazioni è notoriamente inferiore a quella dei docenti delle scuole paritarie istituite per combattere l'analfabetismo, per completare l'istruzione elementare e per orientare all'istruzione media o professionale mediante corsi diurni o serali, per giovani ed adulti presso le fabbriche, le aziende agricole, le istituzioni per emigranti, le caserme, gli ospedali, le carceri e in ogni ambiente popolare, specie in zone rurali, in cui se ne manifesti il bisogno. Come già evidenziato l'art. 485 risulta infine ingiustamente discriminante anche nella parte in cui riconosce i servizi resi nelle scuole private pareggiate, posto che la natura del lavoro e le condizioni di formazione dei dipendenti di tali scuole sono identiche a quelle dei docenti delle scuole "paritarie", svolgendo le stesse mansioni e dovendo entrambi essere in possesso della stessa laurea ed abilitazione.

* * * * *

Il SILAV, per dimostrare la discriminazione del diritto al lavoro a parità di condizioni e, in particolare, alla retribuzione quale garanzia di un'esistenza libera e dignitosa, deposita in copia una ricostruzione di carriera, ove, ai fini giuridici ed economici il punteggio pre ruolo della docente italiana è valutato pari a 0 (**allegato A**).



Sindacato Italiano Lavoratori

Tale profilo non appare trascurabile se si considera che, sulla base dell'art. 45, par. 2, TFUE, i docenti delle scuole paritarie avrebbero potuto beneficiare di una parità di trattamento assoluta. La regola d'uguaglianza contenuta nell'art. 45, par. 2, nel garantire "l'abolizione di qualsiasi discriminazione, fondata sulla nazionalità, [...], per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro", è declinata in termini che non sembrano ammettere eccezioni. Non appare allora azzardato ipotizzare che, in applicazione di questo parametro, una normativa statale, come quella in questione, sarebbe da considerare non conforme al diritto dell'Unione.

Come cittadini dell'UE hanno diritto alla parità di trattamento in materia retribuzione, e pensioni. Le discriminazioni (nel caso che ci occupa tra lavoratori pubblici e privati) sul luogo di lavoro sono vietate in tutta l'UE, sia nel settore pubblico che in quello privato.

Sebbene gli Stati godano in queste ipotesi di una certa discrezionalità devono rispettare i principi generali del diritto dell'Unione tra i quali il principio di parità di trattamento come sancito dagli artt. 20 e 21 della Carta dei diritti che si deve ritenere violato ove non sussista un criterio obiettivo e ragionevole di differenziazione rapportato ad un legittimo scopo perseguito dalla normativa in questione e tale differenziazione non sia proporzionata allo scopo perseguito dal trattamento di cui si parla.

A tale proposito, occorre ricordare che, in forza di una costante giurisprudenza, quando una discriminazione, contraria al diritto dell'Unione, sia stata constatata e finché non siano adottate misure volte a ripristinare la parità di trattamento, il rispetto del principio di uguaglianza può essere garantito



Sindacato Italiano Lavoratori

solo mediante la concessione alle persone appartenenti alla categoria sfavorita degli stessi vantaggi di cui beneficiano le persone della categoria privilegiata (sentenze del 26 gennaio 1999, Terhoeve, C-18/95, EU:C:1999:22, punto 57; del 22 giugno 2011, Landtová, C-399/09, EU:C:2011:415, punto 51, e del 28 gennaio 2015, ÖBB Personenverkehr, C-417/13, EU:C:2015:38, punto 46). Le persone sfavorite devono dunque essere poste nella stessa situazione in cui si trovano le persone che beneficiano del vantaggio in questione (sentenze dell'11 aprile 2013, Soukupová, C-401/11, EU:C:2013:223, punto 35).

ASSENZA DI RAGIONE OGGETTIVA: Secondo una giurisprudenza costante della Corte, la nozione di «ragione oggettiva» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, dev'essere intesa nel senso che essa non autorizza a giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato per il fatto che quest'ultima è prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo (sentenza Del Cerro Alonso, cit., punto 57; Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, punto 54, nonché ordinanza Montoya Medina, cit., punto 40).

La condotta dello stato membro Italia oggi non è giustificata da ragioni imperative d'interesse generale.

La condotta dello Stato membro Italia ha gravato i docenti delle paritarie di un «onere anomalo ed esorbitante» e l'attacco portato al loro diretto retributivo è stato sproporzionato e tale da rompere il giusto equilibrio tra le esigenze dell'interesse generale e la salvaguardia dei diritti fondamentali degli individui.



Sindacato Italiano Lavoratori

In effetti, il quadro normativo interno del precariato pubblico scolastico è del tutto privo di tutele, avendo escluso, nello specifico settore, l'applicazione della direttiva 1999/70/CE, ai sensi dell'art.10, comma 4-ter, d.lgs. n.368/2001 e del vigente art.29, comma 2, lett.c, d.lgs. n.81/2015 che ha escluso l'utilizzazione del d.lgs. 368/2001 al settore scolastico. (All.13) Quindi, la nuova regolamentazione della disciplina del contratto a tempo determinato la si trova negli artt. 19 e 29 del d.lgs. nr.81/2015, che, però, espressamente, non si applica al personale della scuola pubblica [v. art.29, comma 2, lettera c)]; mentre tutte le pubbliche amministrazioni (compresa la scuola pubblica) continuano ad essere regolamentate dall'art.36 del d.lgs. n.165/2001. Nel presente atto la reclamante denuncia

PARI VALORE: la prestazione resa dai docenti delle scuole paritarie ha pari valore rispetto a quella resa da altri colleghi Italiani. La Corte di giustizia ha già stabilito i principali orientamenti e criteri oggettivi per valutare cosa debba essere considerato "lavoro di pari valore" (causa C-400/93, Royal Copenhagen; causa C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse; causa C-381/99, Brunnhofer; causa C-427/11, Margaret Kenny e a./Minister for Justice, Equality and Law Reform e a.).

INQUADRAMENTO GIURIDICO DELLA VICENDA

Nella specie i docenti delle scuole paritarie sono docenti di istituti paritari privati che a mente di una Legge nazionale, la legge n. 62/2000, svolgono la prestazione in Istituti che hanno ottenuto un **DECRETO DI PARIFICAZIONE (CF. ALLEGATI)**, ovvero un atto normativo che equipara la prestazione resa nella scuola privata paritaria italiana a quella statale italiana.



Sindacato Italiano Lavoratori

Pertanto, è come se gli stessi svolgessero la prestazione in una scuola statale nella stessa misura dei colleghi statali, poiché tra scuole statali e scuole paritarie non vi è differenza.

Infatti: i docenti in esame sono stati equiparati – con numerosi atti normativi - ai docenti dipendenti di scuole italiane Statali. Quindi sono docenti che svolgono una prestazione che rientra negli standard della Carta costituzionale italiana.

Equiparazione giuridica che richiede medesima equiparazione economica.

Quanto detto, del resto, è dichiarato persino nel sito internet del MIUR – Ministero Istruzione italiano (cfr. all. 1).

Anzi la stessa norma equipara la prestazione, Legge n. 62/2000: *Il sistema nazionale di istruzione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 33, secondo comma, della Costituzione, è costituito dalle scuole statali e dalle scuole paritarie private (cfr. all. 2).*

L'ottenimento della parità scolastica invero è atto normativo alquanto complesso che uniforma la prestazione paritaria a quella statale senza alcuna differenza. (cfr. all. 3 – Decreto ottenimento parità scolastica).

Questi docenti, indi, non solo svolgono la medesima prestazione, ma sono soggetti a medesimo prelievo fiscale (imposte reddito), pur avendo un trattamento economico inferiore (cfr. all. 4 tabelle retributive docenti scuole statali a raffronto con allegato 5 tabelle retributive docenti scuole paritarie).



Sindacato Italiano Lavoratori

In sostanza, si tratta di docenti a cui viene applicata la medesima disciplina giuridica del rapporto di lavoro (cfr. **all. 6 e 7** contratto statale e contratto paritario) (stessi orari, identica prestazione, sottoposizione al medesimo trattamento disciplinare) con l'unica differenza: trattamento economico differente. I docenti delle paritarie non godono della stessa applicazione, ai fini giuridici ed economici, prevista per i docenti italiani delle scuole statali.

NORMATIVA SPECIFICA PER I DOCENTI DELLE SCUOLE PARITARIE

I docenti italiani odierni rappresentati hanno comunque diritto al computo di tali servizi in quanto hanno insegnato nella scuola paritaria a partire dal 16.9.2002 quando le scuole parificate e pareggiate erano confluite all'interno della categoria delle "scuole paritarie", ritenute dal legislatore comparabili tra di loro e con quelle statali. 1.5. La L. 10 marzo 2000, n. 62, ha infatti ricondotto le precedenti scuole private parificate, pareggiate e legalmente riconosciute nell'unica categoria delle scuole "paritarie" e ha contestualmente riconosciuto la piena equiparazione scolastica tra scuole statali e "paritarie", in quanto le scuole paritarie "svolgono un servizio pubblico" e costituiscono, insieme alle scuole statali, "il sistema nazionale di istruzione pubblica", per cui sono abilitate al rilascio di titoli di studio riconosciuti equipollenti a quelli che si possono ottenere presso le Scuole statali. 1.6 Il riferimento contenuto nell'art. 485 del d. lgs. n. 297/94 al computo dei servizi svolti alle dipendenze delle sopresse scuole elementari "parificate" e secondarie "pareggiate" dovrebbe ora riferirsi alle rinominate scuole "paritarie". 1.7. Il carattere "obsoleto" dell'art. 485 del d.lgs. n. 297/94 sarebbe confermato dall'art. 2 del successivo D.L. n. 255/2001, il quale ha riconosciuto che, ai fini



Sindacato Italiano Lavoratori

dell'assunzione a tempo indeterminato, mediante scorrimento delle graduatorie ad esaurimento, i servizi d'insegnamento prestati a tempo determinato nelle scuole paritarie sono valutati nella stessa misura prevista per il servizio svolto nelle scuole statali. 1.8. Il mancato adeguamento del cit. art. 485 d. lgs. 297/94 alle sopravvenute modifiche ordinamentali porta pertanto all'assurdo che il medesimo servizio di insegnamento viene considerato identico a quello svolto ai dipendenti a tempo determinato delle Scuole statali, ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato (senza concorso) da parte del Ministero dell'istruzione, e del tutto non comparabile, ai fini invece della determinazione della categoria retributiva di inquadramento al momento della sua immissione nei ruoli del Ministero dell'istruzione. 1.9. Secondo la prospettazione del ricorrente, l'art. 485 del d. Lgs. n. 297/94, nella parte in cui non considera ai fini della ricostruzione della carriera, gli anni di docenza a tempo determinato, svolti dal 2002 al 2007 nella scuola paritaria "Sacro Cuore", si porrebbe in contrasto con la clausola 4 dell'accordo quadro sui contratti a tempo determinato, allegato alla direttiva 1999/70, in quanto tratta in maniera differenziata i lavoratori a tempo indeterminato delle scuole statali, a cui viene valorizzata l'esperienza maturata nell'attività di insegnamento, rispetto a quelli a tempo determinato delle Scuole paritarie, a cui non viene invece riconosciuta neppure in parte l'esperienza maturata con i contratti a tempo determinato nonostante svolgano la stessa attività lavorativa. 1.10. L'art. 485, riguardando le condizioni alle quali vengono computati i periodi di anzianità maturati dai lavoratori a tempo determinato (ai fini del loro inquadramento nella pertinente fascia retributiva al momento della loro assunzione come dipendenti pubblici), rientra nell'ambito di «attuazione del diritto dell'Unione», ai



Sindacato Italiano Lavoratori

sensi dell'art. 51 della CDFUE., per cui si porrebbe altresì in contrasto anche con gli artt. 20 e 21 della CDFUE., in quanto discrimina gli insegnanti delle scuole paritarie anche rispetto ai dipendenti degli educandati femminili, delle scuole sussidiate e popolari, nonché delle altre scuole private, pareggiate o parificate, a cui l'art. 485 riconosce, ai fini della ricostruzione della carriera, i servizi svolti, nonostante siano perfettamente comparabili a quelli svolti presso le scuole paritarie.

Inoltre, il servizio espletato presso la scuola paritaria risulta addirittura più qualificato rispetto a quello dei dipendenti delle altre scuole private, in quanto per potere insegnare a tempo determinato nelle attuali scuole paritarie, in base all'art. 1 della L. n. 62 del 2000, è indispensabile essere in possesso anche dell'abilitazione, mentre per essere assunti a tempo determinato nelle scuole statali o nelle scuole private parificate, sussidiate o popolari è invece sufficiente essere in possesso di un diploma.

Il Ministero dell'Istruzione non contesta l'identità dei sopra riportati servizi rispetto a quelli svolti nelle scuole statali o nelle altre scuole paritarie (ex legalmente riconosciute, ex pareggiate o parificate), popolari o sussidiate, ma sostiene che gli stessi non potrebbero essere computati poiché l'art. 485 del dl.vo n. 297 del 1994 non è mai stato aggiornato, per cui tuttora considera solo i servizi svolti alle dipendenze delle scuole "parificate ... pareggiate", mentre non contempla il servizio espletato nelle nuove scuole "paritarie", create nel 2000 e in cui sono confluite le scuole parificate e pareggiate, che pertanto non può essere valutato

Una situazione molto simile a quella della Francia ma con una specifica differenza: in Francia i docenti degli Istituti privati hanno lo stesso trattamento economico dei colleghi dello Statale, in Italia no!



Sindacato Italiano Lavoratori

Medesima situazione in Spagna ed in Germania.

In Germania ci sono diverse alternative al sistema scolastico pubblico, anche le scuole private siano in qualche modo sovvenzionate dal governo e spesso abbiano le stesse regole delle scuole pubbliche ed i docenti il medesimo trattamento.

La più ampia rete di scuole private in Germania prende il nome di *Waldorfschulen*. Tali scuole "alternative" fanno riferimento al metodo didattico di Rudolf Steiner, conosciuto come antroposofia; hanno numerosi aspetti in comune con le scuole Montessori e normalmente offrono un'istruzione che va dalla scuola materna ai primi anni di scuola media.

Le scuole religiose sono presenti in tutta la Germania e vengono sovvenzionate dallo stato. In molte di esse la richiesta supera l'offerta poiché hanno la fama di essere più valide delle scuole pubbliche e di quelle private.

Il diritto al lavoro a condizioni eque e dignitose è stato espressamente previsto dalla legislazione italiana a livello costituzionale ed è ampiamente riconosciuto e tutelato dalla Carta Sociale Europea.

Diritto dell'Unione europea.

La disciplina dell'Unione europea sul rapporto di lavoro svolto a tempo determinato è contenuta nell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato stipulato il 18 marzo 1999, allegato alla direttiva 1999/70, il quale, nella clausola 4 dell'accordo, sancisce che «4. i criteri del periodo di anzianità di



Sindacato Italiano Lavoratori

servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato». - La clausola 3 dell'accordo precisa poi che «2. Ai fini del presente accordo, il termine "lavoratore a tempo indeterminato comparabile" indica un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze». 3.2. La Corte di Giustizia dell'Unione europea si è già pronunciata in fattispecie analoghe, statuendo che «rientrano nelle condizioni di impiego, tra l'altro, le indennità triennali per anzianità di servizio (v., in tal senso, sent. del 22 dicembre 2010, Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, punto 50, nonché ordinanza del 18 marzo 2011, Montoya Medina, C-273/10, punto 32)» (così: CGUE. sent. del 13 giugno 2019 Cátia Correia Moreira, in causa C-317/18, § 26, e in termini CGUE. sent. del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, nella causa C-72/18, § 26). 3.3. La Corte di Giustizia ha inoltre sottolineato che l'eventuale disparità di trattamento tra docenti a termine e a tempo indeterminato può essere giustificata solo «dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti alle medesime» (così: CGUE. sent. del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, nella causa C-72/18, § 40, e in termini: CGUE. sentenze del 22 dicembre 2010, Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, nonché del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16). 3.4. La Corte di Giustizia dell'Unione europea ha infine chiarito che «il fatto che il ricorrente nel procedimento principale abbia successivamente acquisito la qualifica di dipendente pubblico di ruolo e, pertanto, quella di lavoratore



Sindacato Italiano Lavoratori

a tempo indeterminato, non gli impedisce di avvalersi del principio di non discriminazione enunciato alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, in quanto egli mette in discussione una disparità di trattamento, ai fini della stabilizzazione del suo grado, per ciò che riguarda la presa in considerazione dei servizi svolti in qualità di dipendente pubblico temporaneo prima della sua nomina a dipendente pubblico di ruolo» (così: CGUE. sent. del 30 giugno 2022, in causa C-192/21 Clemente, punto 30, e in termini: CGUE. sent. dell'8.11.2011 in causa C-177/10 Rosado Santana punto 43, CGUE. 18.10.2012 in cause riunite da C- 302/11 a C- 305/11, Valenza ed altri, punto 36).

IRRILEVANZA DEL SISTEMA DI RECLUTAMENTO DEI DOCENTI DELLA SCUOLA PARITARIA

La Corte Costituzionale italiana nega il riconoscimento del diritto pre ruolo ai docenti delle scuole paritarie, poiché il canale di reclutamento, presso le scuole paritarie, non è quello concorsuale.

Tale interpretazione, offerta dall'autorevole Corte italiana, pur tuttavia, non è condivisibile alla luce della più recente giurisprudenza della CGUE.

La CGUE ha costantemente statuito l'irrilevanza delle modalità di reclutamento, poiché non attinenti alle caratteristiche delle mansioni svolte, per cui «il fatto di non aver vinto un concorso amministrativo non può implicare che la ricorrente nel procedimento principale, al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, non si trovasse in una situazione comparabile a quella di dipendenti pubblici di ruolo» (così: CGUE. sent. Motter del 20 settembre 2018, nella causa C-466/17, § 33, e in senso conforme: CGUE 4 settembre 2014, in causa C-152/14, Autorità per l'energia elettrica e il gas c.



Sindacato Italiano Lavoratori

Antonella Bertazzi, e CGUE., sent. Valenza del 18 ottobre 2012, nella causa C-302/2011). Giova inoltre evidenziare come la manifesta irrilevanza delle forme di reclutamento e della natura pubblica o privata del datore, presso cui viene maturata l'esperienza didattica, consegue anche dall'oggetto e della finalità perseguite dalla ricostruzione di carriera, prevista dall'art. 485 del TU. della Scuola, posto che il fondamento degli scatti di anzianità è stato costantemente ravvisato nell'esigenza di garantire "la giusta retribuzione ... adeguata anche in proporzione all'anzianità di servizio acquisita, atteso che la prestazione di lavoro, di norma, migliora qualitativamente per effetto dell'esperienza" (così: Cass. sez. lav., 26/08/2013, n. 19578, e in termini Cass. sez. lav., 19/08/2011, n. 17399, e Cass. sez. lav., 11/01/2012, n. 153), profilo rispetto al quale è del tutto estranea ogni questione sulla natura a termine o a tempo indeterminato del rapporto o sulle modalità di assunzione o sulla natura pubblica o privata del datore presso il quale viene la competenza pedagogica. 5.24. La discriminazione rispetto ai dipendenti pubblici di ruolo non pare possa essere giustificata neppure dalla mera preoccupazione di non aumentare la spesa pubblica, in quanto la CGUE. ha rimarcato che, «sebbene considerazioni di bilancio possano costituire il fondamento delle scelte di politica sociale di uno Stato membro e possano influenzare la natura ovvero la portata dei provvedimenti di tutela sociale che esso intende adottare, esse non costituiscono tuttavia, di per sé, un obiettivo perseguito da tale politica e non possono, pertanto, giustificare una discriminazione a sfavore di uno dei sessi (sent. 24 febbraio 1994, causa C-343/92, Roks e a., § 35). 60. D'altronde, ammettere che considerazioni di bilancio possano giustificare una differenza di trattamento ... comporterebbe che l'applicazione e la portata di una norma tanto



Sindacato Italiano Lavoratori

fondamentale del diritto comunitario ... possano variare, nel tempo e nello spazio, a seconda dello stato delle finanze pubbliche degli Stati membri (sentenze citate Roks e a., punto 36, e 6 aprile 2000, causa C-226/98, Jørgensen, punto 39)» (CGUE. sent. del 20 marzo 2003, Kutz-Bauer C-187/00, §§ 59 e 60, e in senso conforme CGUE sent. Thiele Meneses, C-220/12, § 43, e 26 novembre 2014, Mascolo e a. C-22/13, § 110).

La disparità tra dipendenti a tempo determinato delle scuole paritarie e dipendenti a tempo indeterminato del Ministero dell'istruzione non risulta pertanto rispondere ad alcuna reale «ragione oggettiva», in quanto la pretesa necessità di valorizzare solo il servizio svolto alle dipendenze del medesimo Ministero non appare conciliabile con la scelta del legislatore nazionale di riconoscere anche i servizi svolti nelle scuole comunali o private, così come l'asserita esigenza di considerare solo l'attività svolta dai vincitori di concorso non appare conciliabile con la decisione del legislatore italiano di considerare l'anzianità maturata dai docenti a tempo determinato delle scuole statali, che insegnano senza avere ancora superato alcun concorso, e delle scuole parificate, sussidiate e popolari o degli educandati femminili, in cui gli insegnanti sono privi addirittura dell'abilitazione.

Nel caso di specie, si denuncia la gravissima violazione delle seguenti norme della Carta Sociale Europea:

6. **articolo 1, impegni nn.1 e 2**, poiché lo Stato italiano è venuto meno sia all'impegno di riconoscere il mantenimento del livello più elevato e più stabile diritto ad eque condizioni di lavoro, poiché' gli insegnanti a tempo determinato delle scuole paritarie si trovano in una situazione comparabile a quella



Sindacato Italiano Lavoratori

degli insegnanti a tempo indeterminato delle scuole statali per quanto riguarda il tipo di lavoro e le condizioni di formazione e di impiego, svolgendo le stesse mansioni ed essendo in possesso delle medesime competenze disciplinari, pedagogiche, metodologiche - didattiche, organizzativo - relazionali e di ricerca, conseguite attraverso il maturare dell'esperienza didattica, riconosciuta dalla stessa normativa interna come identica ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato mediante scorrimento delle Graduatoria permanenti, ora ad esaurimento (cfr. art. 2, comma 2, del D.L. n. 255/2001).

7. **Articolo 1, impegni nn. 1 e 2**, poiché lo Stato italiano è venuto meno, sia all'impegno di riconoscere il mantenimento del livello più elevato e più stabile diritto ad eque condizioni di lavoro, sia ai principi generali del vigente diritto eurounitario di uguaglianza, parità di trattamento e di non discriminazione in materia di impiego, poiché agli insegnanti a tempo determinato delle scuole paritarie, non viene riconosciuta la retribuzione aggiuntiva collegata all'anzianità, invece erogata agli insegnanti a tempo determinato delle scuole statali, comunali, parificate, pareggiate, sussidiate o sussidiarie, popolari e degli educandati femminili, che si trovano in una situazione comparabile agli insegnanti delle Scuole Paritarie per quanto riguarda la natura del lavoro, le funzioni, i servizi e gli obblighi professionali, nonché le condizioni di formazione e di impiego rispetto agli insegnanti delle scuole paritarie di cui alla L. n. 62/2000, svolgendo le stesse mansioni ed acquisendo, attraverso il maturare dell'esperienza didattica, le medesime competenze disciplinari, pedagogiche, metodologiche - didattiche, organizzativo - relazionali e di ricerca degli insegnanti delle scuole paritarie.



Sindacato Italiano Lavoratori

8. **articolo 4, impegni nn.1 e 4**, poiché lo Stato italiano è venuto meno, come datore di lavoro, sia all'impegno di riconoscere a decine di migliaia di docenti della scuola pubblica una retribuzione sufficiente tale da garantire ad essi e alle loro famiglie un livello di vita dignitoso, mantenendo le retribuzioni sempre ai minimi contrattuali, senza il riconoscimento della progressione di carriera in ragione del servizio pre-ruolo paritario già svolto.
9. **articolo 6, impegno n.4**, perché lo Stato italiano attraverso la sua legislazione e la sua giurisdizione non ha riconosciuto di fatto il diritto dei lavoratori della scuola pubblica d'intraprendere azioni collettive attraverso la reclamante S.I.LAV in caso di conflitti d'interesse, perché all'azione collettiva (prevista dalla stessa legge) esercitata davanti alla Corte di giustizia Ue è stata privata dei suoi effetti di tutela dei diritti, negati dalla Cassazione;
10. Ciascuna delle violazioni della Carta Sociale Europea innanzi segnalate sono state commesse in combinato disposto con la violazione della disciplina dell'Unione europea sul rapporto di lavoro svolto a tempo determinato è contenuta nell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato stipulato il 18 marzo 1999, allegato alla direttiva 1999/70, il quale, nella clausola 4 dell'accordo, sancisce che «4. i criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato». - La clausola 3 dell'accordo precisa poi che «2. Ai fini del presente accordo, il termine "lavoratore a tempo indeterminato comparabile" indica un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile,



Sindacato Italiano Lavoratori

tenuto conto delle qualifiche/competenze». 3.2. La Corte di Giustizia dell'Unione europea si è già pronunciata in fattispecie analoghe, statuendo che «rientrano nelle condizioni di impiego, tra l'altro, le indennità triennali per anzianità di servizio (v., in tal senso, sent. del 22 dicembre 2010, Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, punto 50, nonché ordinanza del 18 marzo 2011, Montoya Medina, C-273/10, punto 32)».

Invero, risulta incontestato ed incontestabile che nelle scuole statali e nelle scuole paritarie sono identici: la formazione necessaria per svolgere l'insegnamento richiesto (l'abilitazione); il piano dell'offerta formativa, ex lege conforme agli ordinamenti e alle disposizioni vigenti, gli standard di insegnamento e l'equipollenza dei titoli di studio rilasciati agli studenti, nonché i servizi e gli obblighi dei docenti.

Del resto, la stessa Corte di Cassazione italiana azione ha riconosciuto che «la scuola paritaria è in tutto assimilata alla scuola pubblica. . Ed infatti la citata L. n. 62 del 2000, art. 1, comma 4 detta le regole per il riconoscimento della parità e tra queste richiede alla lett. g) che il personale docente sia fornito del titolo di abilitazione Inoltre, al comma 5, è previsto che le scuole paritarie siano soggette "alla valutazione dei processi e degli esiti da parte del sistema nazionale di valutazione secondo gli standard stabiliti dagli ordinamenti vigenti» (così: Cass. sez. lav., 20/02/2018, n. 4080, successivamente ribadita da Cass. sez. lav., n. 33137/19, la quale ricorda inoltre come anche «9.1. La Corte costituzionale ha avuto un ruolo significativo in materia, basti pensare alla pronuncia n. 42 del 2003 che ha affermato che "Le scuole paritarie, che, per effetto di una pronuncia popolare, si vorrebbero escludere dal sistema



Sindacato Italiano Lavoratori

nazionale di istruzione, ne costituirebbero invece parte integrante (...) il principio della esclusione dal sistema scolastico nazionale che si pretende di introdurre in via referendaria rende attiva una connotazione discriminatoria a carico delle scuole private, pur a fronte di una disciplina dettagliata che realizza un sostanziale regime di parità»).

La disparità tra dipendenti a tempo determinato delle scuole paritarie e dipendenti a tempo indeterminato del Ministero dell'istruzione non risulta pertanto rispondere ad alcuna reale «ragione oggettiva», in quanto la pretesa necessità di valorizzare solo il servizio svolto alle dipendenze del medesimo Ministero non appare conciliabile con la scelta del legislatore nazionale di riconoscere anche i servizi svolti nelle scuole comunali o private, così come l'asserita esigenza di considerare solo l'attività svolta dai vincitori di concorso non appare conciliabile con la decisione del legislatore italiano di considerare l'anzianità maturata dai docenti a tempo determinato delle scuole statali, che insegnano senza avere ancora superato alcun concorso, e delle scuole parificate, sussidiate e popolari o degli educandi femminili, in cui gli insegnanti sono privi addirittura dell'abilitazione. 5.20. Se è vero, infatti, che l'art. 356 del D.Lgs. n. 297 del 1994 subordina l'assunzione nelle scuole parificate al superamento di una procedura selettiva (finalizzata all'assunzione o al conseguimento dell'abilitazione), è altrettanto incontestabile che l'art. 485 riconosce la computabilità anche del servizio svolto dai docenti a tempo determinato della scuola pubblica, i quali, per potere insegnare come supplenti, devono solo richiedere l'inserimento nelle graduatorie di istituto o nelle Graduatorie Provinciali e di istituto per le Supplenze, per la cui iscrizione non è necessario né il superamento di un



Sindacato Italiano Lavoratori

pubblico concorso, né il possesso dell'abilitazione, mentre per insegnare nelle scuole paritarie è sempre indispensabile avere conseguito almeno l'abilitazione.

I prospettati dubbi risultano rinforzati dal fatto che la discriminazione tra dipendenti a termine delle scuole paritarie e dipendenti a tempo indeterminato delle scuole statali deve essere valutata anche alla luce del principio della parità di trattamento, che costituisce un principio generale del diritto dell'Unione, ora recepito dagli articoli 20 e 21 della CDFUE. (v., in tal senso, CGUE. sent. del 9 marzo 2017, Milkova, C-406/15, §§ 55 e ss. nonché, più in generale, CGUE. 22 gennaio 2019, Cresco Investigation C-193/17, §§ 75 e ss., che sottolinea come «la direttiva 2000/78 non sancisce essa stessa il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, il quale trova la sua fonte in diversi atti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri»).



Sindacato Italiano Lavoratori

RICHIESTE FINALI

Con il presente reclamo collettivo si chiede, pertanto, l'intervento di questo Ecc.mo Comitato europeo dei diritti sociali perché, nell'ambito delle proprie competenze, rilevi le denunciate violazioni della Carta Sociale Europea commesse dallo Stato italiano e ne raccomandi la rimozione con addebito delle spese e delle competenze legali in favore degli avvocati dichiaratamente antistatari.

Infine, stante la gravità della violazione della Carta Sociale Europea e il conseguente pregiudizio dei diritti fondamentali degli iscritti AL S.I.LAV, si chiede che questo Comitato voglia adottare, come misura immediata, la procedura d'urgenza della fase di ammissibilità del presente reclamo, ai sensi dell'articolo 36 del Regolamento del Comitato europeo dei diritti sociali.

Si chiede di poter far uso della lingua italiana in ogni scritto difensivo inerente al presente procedimento.

Si allega la seguente documentazione, già indicata in narrativa, come da indice separato.

Per il SILAV dott. Gaetano Giordano

Gaetano Fiorobes

Avvocati Angela Maria Fasano

Angela Maria Fasano

e

Stefania Fasano

Stefania Fasano