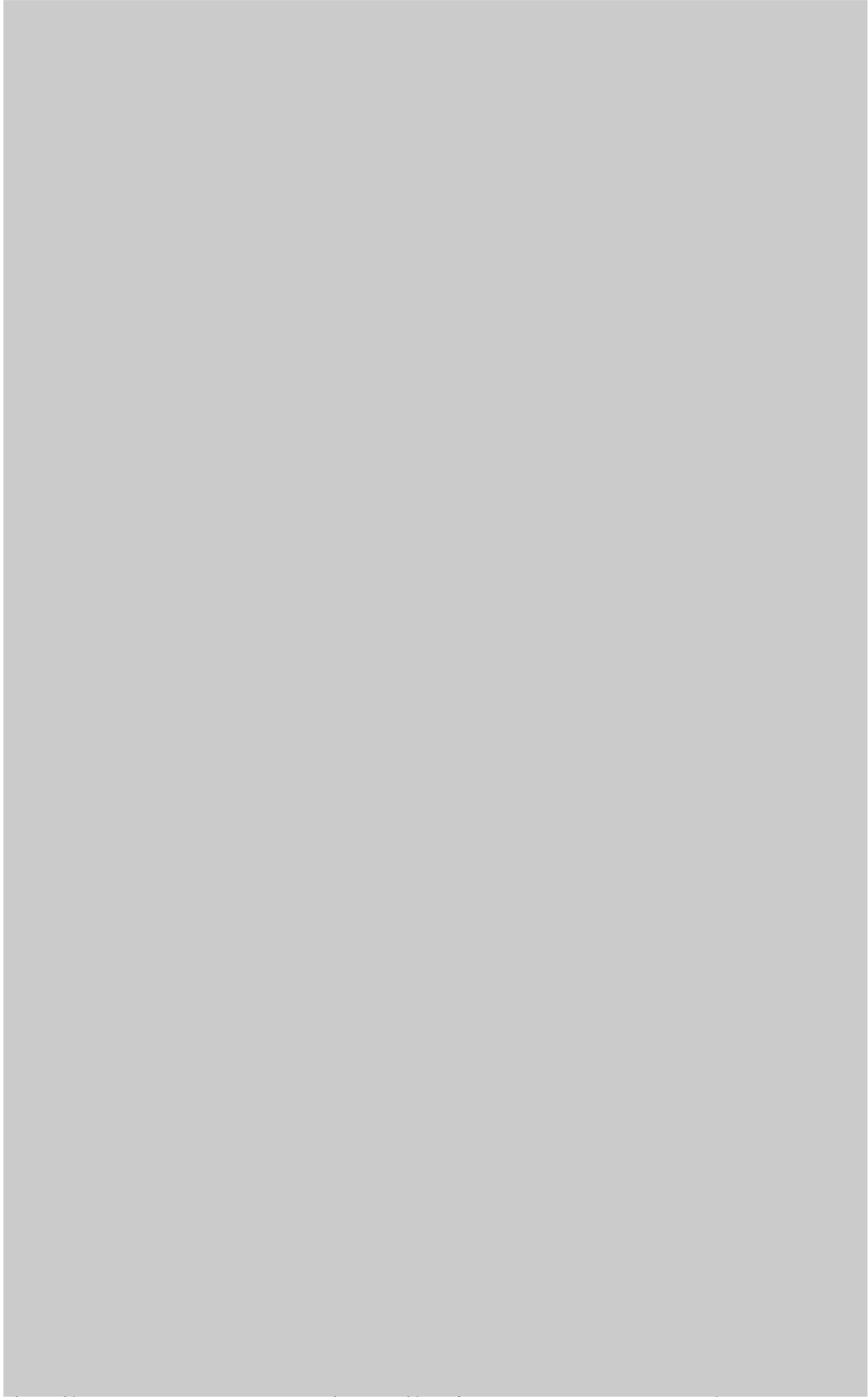


STUDIO LEGALE TORCICOLLO
00195 Roma - Via Carlo Mirabello, 11
Tel. 06/37.51.99.32
Tel/Fax 06/87.77.77.77 - Cell. 338/22.87.651
Peo: avvocato@giuseppetortoricollo.it
Pec: giuseppetortoricollo@ordineavvocatiroma.org

TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
SEZIONE LAVORO

RICORSO EX ART. 414 CPC





n. 8 (00040); tutti rappresentati e difesi dall'Avv. **GIUSEPPE PIO TORCICOLLO** (C.F.: TRC GPP 70P24 C349 V), ed elettivamente domiciliati presso il suo studio in ROMA (RM), VIA CARLO MIRABELLO 11, giusta procura in calce (Pec: *giuseppepiotorcicollo@ordineavvocatiroma.org*; Fax: 06-87777777)

- RICORRENTI -

Contro: **ROMA CAPITALE**, in persona del Sindaco p.t, C.F.: 02438750586, con sede in piazza del Campidoglio n. 1

- RESISTENTE -

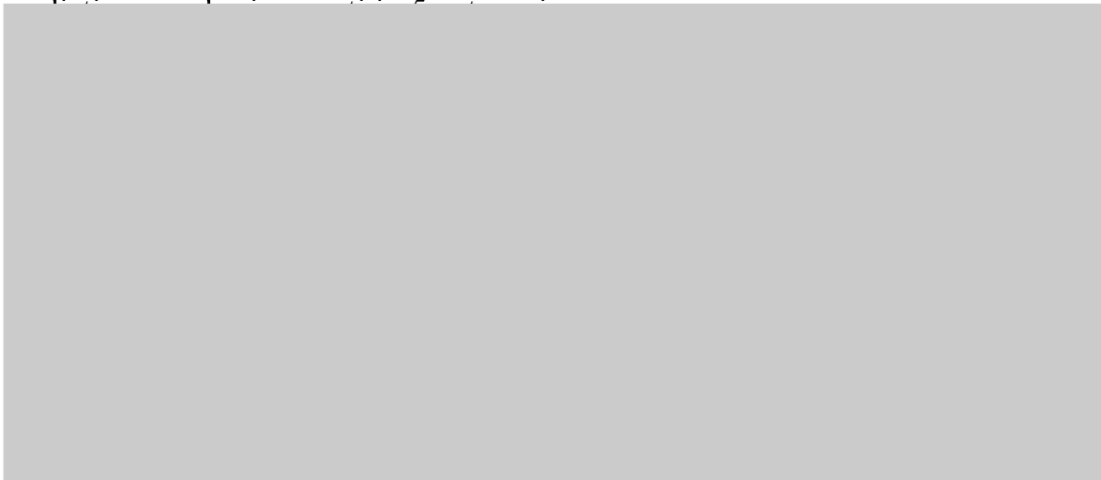
FATTO

Le odierne ricorrenti sono dipendenti di Roma Capitale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, dopo avere lavorato come precarie per



molti anni nello stesso profilo professionale per il quale sono poi state assunte dalla resistente a tempo indeterminato. Le ricorrenti sono tutte **insegnanti di scuola dell'infanzia o educatrici di asilo nido (v. Allegati A, B, C, D, E)**. Le medesime, durante i rapporti di lavoro a tempo determinato svolti al servizio della resistente, sono state escluse dal partecipare alle “progressioni economiche”, riservate dalla resistente solo ai dipendenti in servizio a tempo indeterminato. Le ricorrenti sono poi state immesse in ruolo dalla resistente nei predetti profili, senza computare in alcun modo (se non in minima parte per alcune delle ricorrenti sub allegato E) i periodi di impiego effettuato per la resistente medesima con rapporti di lavoro a tempo determinato. Una volta assunte in servizio di ruolo, le stesse sono state inquadrare nel livello iniziale della categoria di inquadramento (C1), applicando le “progressioni economiche orizzontali” (nel regime introdotto il 31.03.1999) solo relativamente all’anzianità maturata nel “servizio di ruolo”, senza computo alcuno, neppure in parte (tranne per alcune delle ricorrenti sub allegato E, alle quali, però, è stata riconosciuta solo una minima parte dell’anzianità maturata con contratti a tempo determinato, in occasione peraltro solo della progressione economica effettuata con decorrenza dal 01.02.2018) dell’anzianità pregressa di lavoro.

In particolare, ai fini della odierna domanda giudiziale, occorre



Detta ricorrente, essendo stata assunta in servizio di ruolo nel 1997, di fatto, una volta entrato in vigore in data 31.03.1999 il nuovo ordinamento professionale che ha istituito le “categorie” in luogo delle precedenti “qualifiche funzionali”, ha fruito di tutte le “progressioni economiche orizzontali” in “categoria C”, divenendo quindi “C5” già in data 01.04.2007 per effetto dell’ultima progressione indetta dal Comune di Roma con effetto da tale data. La stessa, inoltre, in quanto immessa nel livello apicale C5 dal 2007, ha poi ottenuto il riconoscimento dell’incarico di “specificata responsabilità” come “anziana apicale”, con decorrenza dal 01.01.2010 (v. oltre). La suddetta ricorrente, pertanto, è la sola ad aver fruito interamente, a differenza delle altre odierne ricorrenti, delle suddette progressioni economiche. Tuttavia, come si è detto, **fra il 1981 e il 1997, e cioè negli anni in cui erano vigenti le vecchie qualifiche professionali**, essa aveva comunque lavorato come “precaria” nel “medesimo profilo”, senza tuttavia acquisire quelli che all’epoca erano i c.d. “scatti di anzianità” (nella ex “VI Q.F.”).

E’ vero che il diritto ai suddetti scatti si è ampiamente prescritto, poiché la ricorrente non ha rivendicato alcuna “ricostruzione della carriera” entro 10 anni dalla nomina in ruolo, tuttavia, non si è invece prescritto né il diritto alla “rideterminazione del trattamento di fine servizio” (la ricorrente, infatti, è ancora in servizio e, una volta cessata, dovrà percepire la buonuscita (regime “TFS”), nel cui calcolo entrano anche gli anni lavorati da precaria), né il diritto alla “rideterminazione della pensione” (per entrambi i diritti, v. sentenza Trib di Roma del 09.05.2018 in doc. 46), con la conseguenza che la ricorrente ha comunque diritto a vedersi riconoscere tale **“maggiore anzianità nella ex VI qualifica funzionale”** (v. certificato di servizio), sia pure **esclusivamente ai suddetti “fini” ed “effetti”**.



Una importante precisazione (che varrà anche per le ricorrenti di cui ai gruppi C, D e E). Con riferimento agli incarichi di supplenza, applicando analogicamente, come è sempre stato fatto, alle insegnanti ed educatrici comunali quanto previsto per le medesime figure professionali dello Stato, si considera come **“anno di servizio”** il periodo maturato di **180 giorni nell’anno scolastico**. Ciò per effetto della legge 124/1999, che al comma 14 dell’articolo 11 recita: *“Il comma 1 dell’articolo 489 del Testo Unico è da intendere nel senso che **il servizio di insegnamento non di ruolo prestato a decorrere dall’anno scolastico 1974/75 è considerato come anno scolastico intero se ha avuto la durata di almeno 180 giorni oppure se il servizio sia stato prestato ininterrottamente dal 1° febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale**”*.

Se questo è vero, tuttavia, al fine di applicare l’istituto delle “progressioni economiche orizzontali” anche al personale “precario”, senza in alcun modo favorirlo rispetto al personale di “ruolo” (v. Corte di Cassazione,



sentenza n. 31149 del 28.11.2019), è possibile considerare come **“2 anni di servizio”** (anzianità di servizio nel livello richiesta dal primo CCDI del 2000), un numero di giorni equivalente a **“18 mesi effettivi”**, come espressamente previsto, sia pure per i dipendenti a tempo indeterminato, dall'apposita disciplina in seguito adottata dall'Ente (v. CCDI del 01.08.2014: **doc. n. 1**): *“Può partecipare alle selezioni **il solo personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato, con almeno due anni di inquadramento nella posizione economica di appartenenza alla data stabilita in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse. Sono esclusi dal computo di detto periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non retribuita o di collocazione fuori ruolo, che ne sospendono la decorrenza a tali fini. In ogni caso, non può partecipare alla selezione il personale che non risulti in possesso, alla data come sopra stabilita, di **almeno diciotto mesi di effettivo servizio nell'arco del biennio di cui si tratta, come sopra computato**”.***

Per l'effetto, se l'Ente avesse consentito anche alle ricorrenti precarie di partecipare alle PEO, poiché un mese di servizio è costituito da 26 giorni, erano sufficienti **468 giorni effettivamente lavorati per arrivare al “biennio utile”**, così come, relativamente alle progressioni economiche per le quali, come si vedrà, bastava invece **“1 anno di anzianità di livello”**, detto anno era raggiunto da **“9 mesi”** e, quindi, da un numero di **giorni pari a 234**.

Ebbene, se per queste ricorrenti fosse stata considerata l'anzianità di servizio maturata anche con rapporti di lavoro a tempo determinato (anziché solo quella maturata dalla data di immissione in ruolo), le stesse, anziché acquisire la prima progressione economica a C2 con decorrenza dal 01.07.2004 (cioè dopo 2 anni di servizio di ruolo), quindi la progressione C3 con decorrenza dal 01.04.2007, quella C4 con decorrenza dal 01.12.2009, quella C5 con decorrenza dal 01.10.2017 (v.



le suddette progressioni ottenute nelle buste paga in atti), avrebbero potuto acquisire la prima progressione economica a C2 già con decorrenza dalla “prima PEO” utile indetta dal Comune di Roma, con decorrenza degli effetti giuridici ed economici dal 01.01.2000 (in cui erano valutabili gli anni 1998 e 1999, ma anche il possesso del livello economico differenziato nella ex VI q.f.), con la conseguenza che, con tale progressione a C2 già dalla suddetta data, le ricorrenti avrebbero acquisito il livello economico C3 dal 01.07.2001, il livello economico C4 dal 01.07.2004, il livello economico **C5 dal 01.04.2007**, e, di conseguenza, con tale anzianità nel livello apicale C5, avrebbero maturato il **diritto alla “indennità di specifica responsabilità”, riconosciuta e liquidata con decorrenza dal 01.01.2010 (euro 66,66 al mese per 12 mesi).**

servizio”), quindi, essendo necessari 468 giorni (2 anni) essa avrebbe potuto partecipare alla PEO per conseguire il livello C2 dall’01.01.2000 (mentre invece l’Ente l’ha fatta partecipare solo per la peo del 2004), con la conseguenza che, potendo progredire a C2 già dal 01.01.2000, le successive progressioni spettanti sarebbero state quella a C3 dall’01.07.2001 (avrebbe infatti maturato **ulteriori 431 giorni lavorati nel livello C2**), quella a C4 dall’01.07.2004, a C5 dall’01.04.2007, e quindi, come si è detto, al 30.11.2009, poteva essere in possesso dei due anni di anzianità nel livello apicale C5 necessari per vedersi attribuire l’incarico di “specifica responsabilità” ed acquisire il diritto a percepire l’indennità di cui sopra.



[REDACTED]

C3 dall'01.07.2001 (avrebbe infatti maturato **ulteriori 518 giorni lavorati nel livello C2**), quella a C4 dall'01.07.2004, a C5 dall'01.04.2007, e quindi, come si è detto, al 30.11.2009, poteva essere in possesso dei due anni di anzianità nel livello apicale C5 necessari per vedersi attribuire l'incarico di "specifica responsabilità" ed acquisire il diritto a percepire l'indennità di cui sopra.

[REDACTED]

essendo necessari 234 giorni (1 anni) essa avrebbe potuto partecipare alla PEO per conseguire il livello C2 dall'01.07.2001 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2004), con la conseguenza che, potendo progredire a C2 già dal 01.07.2001, le successive progressioni spettanti sarebbero state quella a C3 dall'01.07.2004, quella a C4 dall'01.04.2007, e quella a C5 01.12.2009.

[REDACTED]



ricorrente aveva maturato già, sia pure da “precaria”, **942 giorni di lavoro** (v. il “certificato di servizio”), quindi, essendo necessari 468 giorni (2 anni) essa avrebbe potuto partecipare alla PEO per conseguire il livello C2 dall’01.01.2000 (mentre invece l’Ente l’ha fatta partecipare solo per la peo del 2004), con la conseguenza che, potendo progredire a C2 già dal 01.01.2000, le successive progressioni spettanti sarebbero state quella a C3 dall’01.07.2001 (avrebbe infatti maturato **ulteriori 500 giorni lavorati nel livello C2**), quella a C4 dall’01.07.2004, a C5 dall’01.04.2007, e quindi, come si è detto, al 30.11.2009, poteva essere in possesso dei due anni di anzianità nel livello apicale C5 necessari per vedersi attribuire l’incarico di “specifica responsabilità” ed acquisire il diritto a percepire l’indennità di cui sopra.

C3 dall’01.07.2001 (avrebbe infatti maturato **sia i giorni lavorati da precaria nel livello C2 a decorrere dal 01.01.2000 fino al 13.03.2000, sia 15 mesi di servizio di ruolo a decorrere dal 13.03.2000**, maturando quindi l’anzianità di livello richiesta), quella a C4 dall’01.07.2004, a C5 dall’01.04.2007, e quindi, come si è detto, al 30.11.2009, poteva essere in possesso dei due anni di anzianità nel livello apicale C5 necessari per vedersi attribuire l’incarico di “specifica responsabilità” ed acquisire il diritto a percepire l’indennità di cui sopra.



[REDACTED]

percezione della relativa indennità, sia pure quest'ultima solo con decorrenza dal 08.07.2012 (cioè dai 5 anni antecedenti la diffida del 8 luglio 2017). Le suddette ricorrenti, invece, con la progressione economica del 01.07.2004 ebbero a conseguire il livello C2, e con la progressione economica del 01.04.2007 il livello C3, a causa della esclusione illegittima dalle progressioni del 01.01.2000 e del 01.07.2001. Qualora avessero potuto, invece, partecipare a queste prime progressioni (avendo per ognuna di esse maturato, come si è visto, i periodi di servizio necessari, seppure a tempo determinato), esse, alla data del 01.04.2007, anziché effettuare la progressione per il livello C3, l'avrebbero effettuata per il livello C5, con la conseguenza che, già C5 dal 01.04.2007, avrebbero potuto anch'esse fruire dell'attribuzione, con decorrenza dal 01.01.2010, dell'incarico di specifica responsabilità e della relativa indennità di euro 800 l'anno (indennità effettivamente erogata dal Comune di Roma nei periodi dal 01.01.2010 al 31.12.2014 e dal 01.07.2017 fino ad oggi).

[REDACTED]

[REDACTED]



economica del 01.07.2004 ebbe a conseguire il livello C2, e con la progressione economica del 01.04.2007 il livello C3, a causa della esclusione illegittima dalla progressione del 01.07.2001. Qualora avesse invece potuto partecipare a questa progressione (avendo maturato, come si è visto, i periodi di servizio necessari, seppure a tempo determinato), essa, alla data del 01.04.2007, anziché effettuare la progressione per il livello C3, l'avrebbe effettuata per il livello C4, con la conseguenza che sarebbe diventata C5 in occasione della progressione dal 01.12.2009.

Inoltre, vale anche per questo gruppo di ricorrenti quanto già detto per la ricorrente sub allegato "A". E cioè, esse, **fra il 1981 e il 1997, anni in cui erano vigenti le vecchie qualifiche professionali**, avevano comunque lavorato come "precarie" nel "medesimo profilo", senza tuttavia acquisire quelli che all'epoca erano i c.d. "scatti di anzianità" (nella ex "VI Q.F."). E' vero che il diritto ai suddetti scatti si è ampiamente prescritto, poiché le ricorrenti non hanno rivendicato alcuna "ricostruzione della carriera" entro 10 anni dalla nomina in ruolo (avvenuta fra il 2000 e il 2002), tuttavia, non si è invece prescritto né il diritto alla "rideterminazione del trattamento di fine servizio" (le ricorrenti, infatti, sono ancora in servizio e, una volta cessate, dovranno percepire la buonuscita, nel cui calcolo entrano anche gli anni lavorati da precarie), né il diritto alla "rideterminazione della pensione" (per entrambi, v. sentenza Trib di Roma del 09.05.2018 in doc. 46), con la conseguenza che le ricorrenti hanno comunque diritto a vedersi riconoscere tale **"maggiore anzianità nella ex VI qualifica funzionale"** (v. buste paga "livello H"), sia pure **esclusivamente ai suddetti "fini" ed "effetti"**.

C) Insegnanti di scuola dell'infanzia ed educatrici di asili nido nominate in ruolo dal Comune di Roma **nel 2006 (All. C)**, che prima della nomina in ruolo hanno lavorato per il Comune come precarie nel medesimo profilo, anche con incarichi annuali, sia in anni antecedenti





Ebbene, se per queste ricorrenti fosse stata considerata l'anzianità di servizio maturata anche con rapporti di lavoro a tempo determinato (anziché solo quella maturata dalla data di immissione in ruolo), le stesse, anziché acquisire la prima progressione economica a C2 con decorrenza dal 01.12.2008 (cioè dopo 2 anni di servizio di ruolo), quindi la progressione a C3 con decorrenza dal 01.12.2010, quella a C4 con decorrenza dal 01.10.2017 (v. le suddette progressioni ottenute nelle buste paga in atti), avrebbero acquisito la prima progressione economica in data antecedente, conseguendo poi le ulteriori progressioni anch'esse in data antecedente.

In particolare:



01.01.2000, le successive progressioni spettanti sarebbero state quella a C3 dall'01.07.2001 (la ricorrente aveva infatti maturato **dal 01.01.2000 altri 440 giorni lavorati**), quella a C4 dall'01.07.2004 (aveva infatti



maturato **dal 01.07.2001 altri 733 giorni lavorati**). Essendo entrata in ruolo l'01.09.2006, la ricorrente non ha potuto partecipare alla peo del 2007 (non avendo maturato un anno di ruolo a quella data), tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato l'anzianità di livello utile di 1 anno per concorrere come C5 dall'01.04.2007 (la ricorrente aveva infatti maturato, oltre ai giorni lavorati in ruolo dal 01.09.2006 al 31.12.2006, altri **501 giorni lavorati da precaria dal 01.07.2004**), e quindi, come si è detto, al 30.11.2009, poteva essere in possesso dei due anni di anzianità nel livello apicale C5 necessari per vedersi attribuire l'incarico di "specifica responsabilità" ed acquisire il diritto a percepire l'indennità di cui sopra.

spettante sarebbe stata quella a C3 dall'01.07.2004 (la ricorrente aveva infatti maturato **dal 01.07.2001 altri 660 giorni lavorati**). Essendo entrata in ruolo l'01.09.2006, la ricorrente non ha potuto partecipare alla peo del 2007 (non avendo maturato un anno di ruolo a quella data), tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato l'anzianità di livello utile di 1 anno per concorrere come C4 dall'01.04.2007 (la ricorrente aveva infatti maturato, oltre i giorni lavorati in ruolo dal 01.09.2006 al 31.12.2006, altri **500 giorni lavorati da precaria dal 01.07.2004**), e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C5 dall'01.12.2009.





Ebbene, se per queste ricorrenti fosse stata considerata l'anzianità di servizio maturata anche con rapporti di lavoro a tempo determinato (anziché solo quella maturata dalla data di immissione in ruolo), le stesse, anziché acquisire la prima progressione economica a C2 con decorrenza dal 01.12.2009 o dal 2010 (cioè dopo 2 anni di servizio di ruolo), quindi la progressione a C3 con decorrenza dal 01.10.2017 o dal 01.02.2018 (v. le suddette progressioni ottenute nelle buste paga in atti), avrebbero acquisito la prima progressione economica a C2 già durante il servizio svolto fuori ruolo, con decorrenza dalla "prima PEO" utile indetta dal Comune di Roma, per la quale avevano già maturato i giorni utili di servizio per essere considerato come "biennio" o "anno" di servizio di volta in volta necessario per effettuare la progressione.

Pertanto, questa doveva essere la progressione:



indeterminato, poiché è stata assunta a tale titolo in data 04.09.2008) essa aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; anche al 01.07.2001 (2^ peo indetta dall'ente) essa aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; tuttavia, al 01.07.2004 (3^ peo indetta dall'ente) essa invece aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, **631 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C2 dall'01.07.2004 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2010). Essendo entrata in ruolo il 04.09.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare alla PEO del 2007, del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 510 giorni lavorati** (v. certificato di servizio), a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C3 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C4 dall'01.12.2009 (avendo svolto **15 mesi di servizio di ruolo e 231 giorni lavorati da precaria**, v. certificato di servizio e contratto di assunzione a tempo indeterminato), infine C5 dal 01.10.2017.



indetta dall'ente) essa invece aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, **287 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C2 dall'01.07.2004 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2010). Essendo entrata in ruolo il 29.12.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare alla PEO del 2007, del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 499 giorni lavorati** (v. certificato di servizio), a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C3 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C4 dall'01.12.2009 (avendo svolto **1 anno di servizio di ruolo e 478 giorni lavorati da precaria**, v. certificato di servizio e contratto di assunzione a tempo indeterminato), infine C5 dal 01.10.2017.

sia pure a tempo determinato, ma con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2001), **altri 698 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C3 dall'01.07.2004. Essendo entrata in ruolo il 04.06.2007, la ricorrente non ha potuto partecipare neppure alla PEO del 2007 e del 2008, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 518 giorni lavorati** (v. nel certificato di servizio) a fronte dei 234 giorni



sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C4 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C5 dall'01.12.2009 (congiungendo il periodo di ruolo e quello fuori ruolo).

sia pure a tempo determinato, ma con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2001), **altri 624 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C3 dall'01.07.2004. Essendo entrata in ruolo il 29.12.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare neppure alla PEO del 2007, del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 246 giorni lavorati** (v. nel certificato di servizio) a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C4 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C5 dall'01.12.2009 (avendo svolto **1 anno di servizio di ruolo e 242 giorni lavorati da precaria**, v. certificato di servizio e contratto di assunzione a tempo indeterminato).

01.07.2001 essa invece aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, **485 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva



concorrere per essere C2 dall'01.07.2001 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2010); al 01.07.2004, la ricorrente aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, ma con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2001), **altri 633 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C3 dall'01.07.2004. Essendo entrata in ruolo il 29.12.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare neppure alla PEO del 2007, del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 497 giorni lavorati** (v. nel certificato di servizio) a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C4 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C5 dall'01.12.2009 (avendo svolto **1 anno di servizio di ruolo e 500 giorni lavorati da precaria**, v. certificato di servizio e contratto di assunzione a tempo indeterminato).

anno), poteva concorrere per essere C2 dall'01.07.2004 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2010). Essendo entrata in ruolo il 30.12.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare alla PEO del 2007, del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 417 giorni lavorati** (v. certificato di servizio), a fronte



dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C3 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C4 dall'01.12.2009 (avendo svolto **1 anno di servizio di ruolo e 333 giorni lavorati da precaria**, v. certificato di servizio e contratto di assunzione a tempo indeterminato), infine C5 dal 01.10.2017.

I
C
i
a
a
l
i
C
a

l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2010). Essendo entrata in ruolo il 29.12.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare alla PEO del 2007, del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 497 giorni lavorati** (v. certificato di servizio), a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C3 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C4 dall'01.12.2009 (avendo svolto **1 anno di servizio di ruolo e 340 giorni lavorati da precaria**, v. certificato di servizio e contratto di assunzione a tempo indeterminato), infine C5 dal 01.10.2017.

peo indetta dall'ente) essa aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; tuttavia, al 01.07.2004 (3^ peo indetta dall'ente) essa



invece aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, **721 giorni lavorati** (v. in atti il certificato di servizio per lavoro svolto come educatrice di asilo nido unitamente al certificato di servizio per lavoro svolto come insegnante di scuola dell'infanzia), quindi poteva concorrere per essere C2 dall'01.07.2004 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2009). Essendo entrata in ruolo il 26.11.2007, la ricorrente non ha potuto partecipare alla PEO del 2007 e del 2008, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 522 giorni lavorati** (v. certificato di servizio), a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C3 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C4 dall'01.12.2009 (congiungendo il periodo di ruolo e quello fuori ruolo), infine C5 dal 01.10.2017.

dall'01.01.2000 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2009); al 01.07.2001 essa aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, **altri 406 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C3 dall'01.07.2001; al 01.07.2004, la ricorrente aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, ma con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2001), **altri 707 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C4 dall'01.07.2004. Essendo entrata in ruolo il 04.06.2007, la ricorrente non ha potuto partecipare neppure alla PEO del 2007 e del 2008, tuttavia, considerando il lavoro



prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 522 giorni lavorati** (v. nel certificato di servizio) a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C5 dall'01.04.2007, e quindi, al 30.11.2009, poteva essere in possesso dei due anni di anzianità nel livello apicale C5 necessari per acquisire il diritto a percepire l'indennità di cui sopra.

lavorati, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C3 dall'01.07.2004. Essendo entrata in ruolo il 05.11.2007, la ricorrente non ha potuto partecipare neppure alla PEO del 2007 e del 2008, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 482 giorni lavorati** (v. certificato di servizio unitamente all'incarico annuale del 2004/2005) a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C4 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C5 dall'01.12.2009 (congiungendo il periodo di ruolo e quello fuori ruolo).



indeterminato, poiché è stata assunta a tale titolo in data 29.12.2008) essa aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; anche al 01.07.2001 (2^ peo indetta dall'ente) essa aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; tuttavia, al 01.07.2004 (3^ peo indetta dall'ente) essa invece aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, **679 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C2 dall'01.07.2004 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2010). Essendo entrata in ruolo il 29.12.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare alla PEO del 2007, del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 470 giorni lavorati** (v. certificato di servizio), a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C3 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C4 dall'01.12.2009 (avendo svolto **1 anno di servizio di ruolo e 332 giorni lavorati da precaria**, v. certificato di servizio e contratto di assunzione a tempo indeterminato), infine C5 dal 01.10.2017.



dall'01.01.2000 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2010); al 01.07.2001 essa aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, **altri 437 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C3 dall'01.07.2001; al 01.07.2004, la ricorrente aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, ma con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2001), **altri 540 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234



(1 anno), poteva concorrere per essere C4 dall'01.07.2004. Essendo entrata in ruolo il 29.12.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare neppure alla PEO del 2007, del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.12.2009 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 395 giorni lavorati e 1 anno di servizio di ruolo** (v. certificato di servizio e contratto di assunzione a tempo indeterminato) a fronte dei 468 giorni sufficienti (2 anni), quindi poteva concorrere per essere C5 dall'01.12.2009.

poteva concorrere per essere C2 dall'01.07.2004 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2009). Essendo entrata in ruolo il 26.11.2007, la ricorrente non ha potuto partecipare alla PEO del 2007 e del 2008, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 761 giorni lavorati** (v. certificato di servizio), a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C3 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C4 dall'01.12.2009 (congiungendo il periodo di ruolo e quello fuori ruolo), infine C5 dal 01.10.2017.



indeterminato, poiché è stata assunta a tale titolo in data 26.11.2007) essa aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; anche al 01.07.2001 (2^ peo indetta dall'ente) essa aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; tuttavia, al 01.07.2004 (3^ peo indetta dall'ente) essa invece aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, **627 giorni lavorati** (v. in atti il certificato di servizio per lavoro svolto come educatrice di asilo nido unitamente al certificato di servizio per lavoro svolto come insegnante di scuola dell'infanzia), quindi poteva concorrere per essere C2 dall'01.07.2004 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2009). Essendo entrata in ruolo il 26.11.2007, la ricorrente non ha potuto partecipare alla PEO del 2007 e del 2008, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 532 giorni lavorati** (v. certificato di servizio), a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C3 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C4 dall'01.12.2009 (congiungendo il periodo di ruolo e quello fuori ruolo), infine C5 dal 01.10.2017.

concorrere per essere C2 dall'01.07.2001 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2009); al 01.07.2004, la ricorrente aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, ma con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2001), **altri 821 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C3 dall'01.07.2004. Essendo entrata in ruolo il



23.05.2007, la ricorrente non ha potuto partecipare neppure alla PEO del 2007 e del 2008, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 532 giorni lavorati** (v. certificato di servizio) a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C4 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C5 dall'01.12.2009 (congiungendo il periodo di ruolo e quello fuori ruolo).

progressioni (avendo per ognuna di esse maturato, come si è visto, i periodi di servizio necessari, seppure a tempo determinato), esse avrebbero raggiunto molto prima il livello C2, il livello C3, ecc, fino ad arrivare al livello C5.



vecchie qualifiche professionali, avevano comunque lavorato come “precarie” nel “medesimo profilo”, senza tuttavia acquisire quelli che all’epoca erano i c.d. “scatti di anzianità” (nella ex “VI Q.F.”). Anche laddove il diritto ai suddetti scatti si fosse prescritto (in realtà per 13 ricorrenti su 16, in questo gruppo, l’assunzione a tempo indeterminato è avvenuta dopo l’8 luglio 2007, e quindi i 10 anni del diritto alla “ricostruzione della carriera” non si sono prescritti), tuttavia, non si è affatto prescritto né il diritto alla “rideterminazione del trattamento di fine rapporto” (le ricorrenti, infatti, sono ancora in servizio - tranne la signora Petrucci, in pensione dal 01.09.2018 - e, una volta cessate, dovranno percepire la buonuscita (TFR), nel cui calcolo entrano anche gli anni lavorati da precarie), né il diritto alla “rideterminazione della pensione” (per entrambi i diritti v. sentenza Trib di Roma del 09.05.2018 in doc. 46), con la conseguenza che le ricorrenti hanno comunque diritto a vedersi riconoscere tale **“maggiore anzianità nella ex VI qualifica funzionale”** (v. vecchie buste paga da “livello H”), sia pure **esclusivamente ai suddetti “fini” ed “effetti”**.



[REDACTED]

concorrere per essere C2 dal 01.10.2007, al 01.12.2009 la ricorrente aveva maturato giorni lavorati non sufficienti; anche al 01.12.2010 la ricorrente aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; a questo punto, ormai di ruolo nel 2016, avrebbe concorso per essere C3 dall'01.10.2017 (avendo svolto, oltre al periodo di ruolo dal 11.04.2017, anche **1.326 giorni lavorati da precaria** a decorrere dalla data del 01.04.2007 e cioè della precedente progressione a C2 a lei spettante: v. certificato di servizio e contratto di assunzione a tempo indeterminato). La ricorrente, invece, non ha ancora mai conseguito il passaggio a C2 neanche in occasione della peo del 2017 in quanto il Comune ha valutato solo il servizio espletato con decorrenza dalla data di immissione in ruolo nel 2017 non considerando anche il servizio prestato con contratti a tempo determinato.

[REDACTED]

tuttavia, al 01.12.2010 essa aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, **altri 568 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 468 (2 anni), poteva concorrere per essere C3 dal 01.12.2010 e, ormai di ruolo



nel 2016, avrebbe concorso per essere C4 dall'01.10.2017 (avendo svolto, in aggiunta al periodo in ruolo a decorrere dalla data del 29.11.2016, anche **1.416 giorni lavorati da precaria** a decorrere dal 01.12.2010: v. certificato di servizio e contratto di assunzione a tempo indeterminato). La ricorrente, invece, ha conseguito il passaggio a C2 solo con decorrenza dal 01.02.2018 in quanto il Comune ha valutato il servizio espletato con decorrenza dalla data di immissione in ruolo nel 2016 e solo parzialmente il servizio prestato con contratti a tempo determinato (cioè solo relativamente al periodo dal 01.01.2015 al 29.11.2016), mentre invece il livello C2 avrebbe potuto essere conseguito già dal 01.04.2007, così come il livello C3 poteva essere conseguito dal 01.12.2010, e ciò, di conseguenza, avrebbe determinato anche un maggior punteggio tale da essere collocata, nella peo del 2017 (cui ha partecipato), fra coloro che potevano passare al livello superiore già alla data del 01.10.2017, anziché

maturato, con decorrenza dalla data della progressione economica a C3 (01.04.2007), **altri 471 giorni lavorati** (v. in atti il certificato di servizio), a fronte dei 468 giorni sufficienti (2 anni), quindi poteva concorrere per essere C4 dall'01.12.2009 e, ormai di ruolo nel 2013, avrebbe concorso per essere C5 dall'01.10.2017 (congiungendo il periodo di ruolo e quello fuori ruolo). La ricorrente, invece, ha conseguito il passaggio a C2 solo



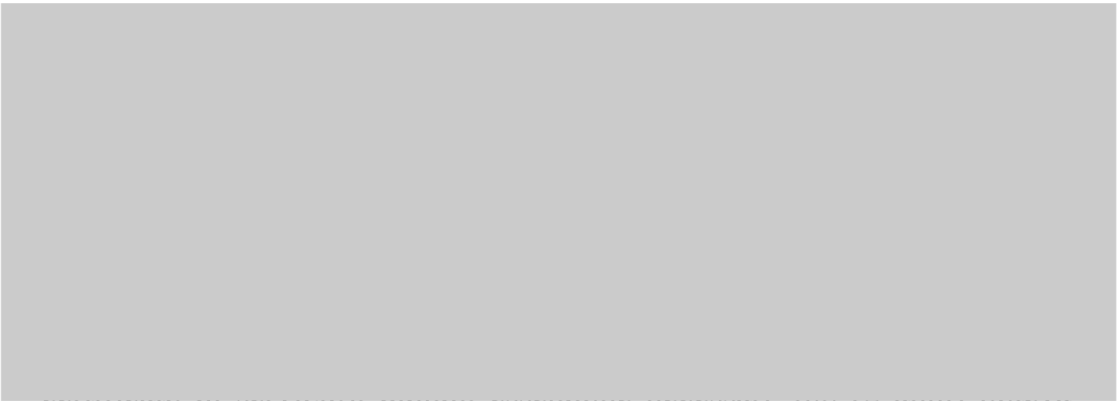
con decorrenza dal 01.02.2018 in quanto il Comune ha valutato solo il servizio espletato dopo la nomina in ruolo nel 2013, mentre invece il livello C2 avrebbe potuto essere conseguito già dal 01.07.2004, così come il livello C3 poteva essere conseguito dal 01.04.2007, e il livello C4 poteva essere conseguito dal 01.12.2009, e ciò, di conseguenza, avrebbe determinato anche un maggior punteggio tale da essere collocata, nella peo del 2017 (cui ha partecipato), fra coloro che potevano passare al livello superiore già alla data del 01.10.2017 anziché dal 01.02.2018

anni), poteva concorrere per essere C3 dal 01.12.2010, e, ormai di ruolo nel 2016, avrebbe concorso per essere C4 dall'01.10.2017 (avendo svolto, oltre al periodo di ruolo dal 17.10.2016, anche **1.614 giorni lavorati da precaria** a decorrere dal 01.12.2010: v. certificato di servizio e contratto di assunzione a tempo indeterminato). La ricorrente, invece, ha conseguito il passaggio a C2 solo con decorrenza dal 01.02.2018 in quanto il Comune ha valutato il servizio espletato con decorrenza dalla data di immissione in ruolo nel 2016 e solo parzialmente il servizio prestato con contratti a tempo determinato, mentre invece il livello C2 avrebbe potuto essere conseguito già dal 01.04.2007, così come il livello C3 poteva essere conseguito dal 01.12.2010, e ciò, di conseguenza, avrebbe determinato anche un maggior punteggio tale da essere collocata, nella peo del 2017 (cui ha partecipato), fra coloro che potevano passare al livello superiore già alla data del 01.10.2017, anziché dal 01.02.2018.





avrebbe concorso per essere C4 dal 01.10.2017 (avendo svolto, oltre al periodo di ruolo dal 29.11.2016, anche **1.636 giorni lavorati da precaria** a decorrere dal 01.12.2009: v. certificato di servizio e contratto di assunzione a tempo indeterminato). La ricorrente, invece, ha conseguito il passaggio a C2 solo con decorrenza dal 01.02.2018 in quanto il Comune ha valutato il servizio espletato con decorrenza dalla data di immissione in ruolo nel 2016 e solo parzialmente il servizio prestato con contratti a tempo determinato, mentre invece il livello C2 avrebbe potuto essere conseguito già dal 01.04.2007, così come il livello C3 poteva essere conseguito dal 01.12.2009, e ciò, di conseguenza, avrebbe determinato anche un maggior punteggio tale da essere collocata, nella peo del 2017 (cui ha partecipato), fra coloro che potevano passare al livello superiore già alla data del 01.10.2017, anziché dal 01.02.2018.



certificato di servizio), quindi, essendone necessaria l'oss (2 anni), poteva concorrere per essere C2 dal 01.12.2010; a questo punto, ormai di ruolo nel 2016, avrebbe concorso per essere C3 dall'01.10.2017 (avendo svolto,



oltre al periodo di ruolo dal 03.10.2016, anche **1.375 giorni lavorati da precaria** a decorrere dal 01.12.2010: v. certificato di servizio e contratto di assunzione a tempo indeterminato). La ricorrente, invece, ha conseguito il passaggio a C2 solo con decorrenza dal 01.02.2018 in quanto il Comune ha valutato il servizio espletato con decorrenza dalla data di immissione in ruolo nel 2016 e solo parzialmente il servizio prestato con contratti a tempo determinato, mentre invece il livello C2 avrebbe potuto essere conseguito già dal 01.12.2010, e ciò, di conseguenza, avrebbe determinato anche un maggior punteggio tale da essere collocata, nella peo del 2017 (cui ha partecipato), fra coloro che potevano passare al livello superiore già alla data del 01.10.2017, anziché dal 01.02.2018.

Tutte le odierne ricorrenti, pertanto, prima di entrare “in ruolo” (cioè a tempo indeterminato) nel settore scolastico ed educativo alle dipendenze del Comune di Roma hanno svolto effettivo servizio per l’Ente, come insegnanti di scuola dell’infanzia o educatrici di asilo nido, con continui e reiterati affidamenti di incarico e contratti di supplenza, anche di durata annuale, fino alla data di immissione in servizio di ruolo (cfr. all. A-E). **Detti periodi di effettivo servizio svolto “fuori ruolo”, tuttavia, non sono stati considerati ai fini dell’anzianità utile per le “progressioni economiche orizzontali”**, dal momento che l’Amministrazione, in base alle norme di volta in volta vigenti, ha ritenuto utili solo i periodi di lavoro maturati durante il servizio in ruolo, non anche quelli maturati fuori ruolo.

Tale limitazione è stata illegittima (v. *infra*). Infatti, almeno l’anzianità di servizio maturata dal dipendente con rapporti di lavoro omogenei, per qualità e quantità, a quello poi svolto dopo la nomina in ruolo, poteva e doveva essere utile ai fini dei passaggi di livello economico nella qualifica o categoria di appartenenza.



Dopo svariate sentenze, anche presso il Tribunale di Roma, intervenute fra il 2009 e il 2014 (v. *infra*), che hanno dichiarato l'illegittimità delle norme contenute nei contratti collettivi nazionali e decentrati che escludevano dal diritto alle progressioni economiche i periodi lavorati come precari, le odierne ricorrenti, per il tramite del sottoscritto procuratore, inoltravano alla resistente **ATTO DI DIFFIDA e MESSA IN MORA**, ricevuto dalla resistente in data **08.07.2017 (doc. n. 2)**.

Giova premettere, considerato anche l'effetto "interruttivo" prodotto dal suddetto atto di diffida, che le odierne ricorrenti – in disparte la ricorrente sub All. A, che agisce solo ai fini del TFS e della pensione - non sono incorse in alcuna prescrizione quanto al diritto alla "rideterminazione" del "maggior livello" (*alias*, diritto alla c.d. "ricostruzione della carriera") spettante, per effetto delle "progressioni economiche orizzontali", indette dal Comune di Roma negli anni fra il 2000 e il 2017.

Innanzitutto, il diritto alla rideterminazione del maggior livello, per effetto dell'anzianità maturata e delle progressioni economiche indette dalla resistente, con riferimento alle ricorrenti sub gruppi D ed E, non poteva che iniziare a decorrere **dal momento della "immissione in ruolo"** (il diritto alla c.d. "ricostruzione della carriera", per le insegnanti dello stato, è espressamente fissato dalla legge dopo l'assunzione a tempo indeterminato), con l'attribuzione di un livello "non iniziale", ma che tenga appunto conto delle progressioni economiche indette dall'Ente fino

retributive" sarebbero invece rivendicabili solo con decorrenza dal 8 luglio 2012.



13.03.2000, 01.09.2006, 23.05.2007 e 04.06.2007), vero è, però, che, pur essendosi prescritte le progressioni economiche del 2000, del 2001, del 2004 e del 2007, in quanto comunque non rivendicate nel decennio dalla data di immissione in ruolo e comunque nel decennio decorrente da ciascuna progressione indetta, tuttavia non si sono affatto prescritte le progressioni giuridiche ed economiche **del 2009-2010**, per effetto delle quali le suddette ricorrenti, potendo ancora far valere la “maggiore anzianità” maturata anche ai fini delle “progressioni già prescritte”, potranno ottenere il “maggior livello” (C5) o la “maggiore posizione” (titolare di specifica responsabilità come apicale) che ad esse spetterebbe, nel suddetto periodo 2009-2010, come se esse avessero già conseguito le progressioni precedenti già prescritte (v. oltre).

Inoltre, con riferimento ai gruppi da A a D, caratterizzati da personale che ha lavorato come “precario” anche prima della entrata in vigore delle “PEO”, cioè negli anni dal 1981 al 1997, si è certamente prescritto il diritto ai vecchi “scatti di anzianità” (nella previgente “VI qualifica funzionale”) e alle conseguenti “differenze retributive e contributive”, relativamente ai suddetti anni (in realtà, per 13 delle 16 ricorrenti sub D, come si è detto, non dovrebbe essersi prescritto neppure tale diritto). Tale prescrizione, tuttavia, non determina la prescrizione di altri diritti, che abbiano a presupposto la rideterminazione della “anzianità di servizio”. In particolare, non è ancora prescritto né il diritto alla rideterminazione del trattamento di fine servizio (o trattamento di fine rapporto), la cui prescrizione inizia a decorrere solo dopo la cessazione del servizio, né il diritto alla rideterminazione del *quantum* di pensione, che è un diritto imprescrittibile. E poiché l'accertamento della effettiva anzianità di servizio costituisce il presupposto dei suddetti diritti previdenziali e



pensionistici, è evidente che sussiste l'interesse ad agire anche relativamente all'anzianità maturata come precarie prima dell'entrata in vigore delle PEO (v. oltre).

Orbene, sta di fatto che, con l'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale – articolato in categorie professionali e non più in qualifiche funzionali - di cui al CCNL del 31.03.1999 (**doc. n. 3**), istitutivo delle c.d. “*progressioni economiche orizzontali*” (art. 5), solo i dipendenti già assunti in ruolo hanno iniziato a fruire delle progressioni economiche, sia quella con effetti dal **01.01.2000** (CCDI del 31.07.2000, art. 24: **doc. n. 4**), sia quella con effetti dal **01.07.2001** (art. 26 del medesimo ccdi e accordo integrativo del 11.02.2002), sia quella con effetti dal **01.07.2004-01.06.2005** (CCDI del 18.10.2005, artt. 41-42: **doc. n. 5**), sia quella con effetti giuridici dal **01.01.2007** ed effetti economici dal **01.04.2007** (CCDI del 26.09.2007, clausola 2.1: **doc. n. 6**), ed ancora quella con effetti dal **01.12.2008** (CCDI del 22.10.2009, punto 1: **doc. n. 7**), nonché quella con effetti dal **01.12.2009** o dal **2010** (CCDI del 03.12.2010, clausola 2.1, lettere a) e b): **doc. n. 8**); ed infine, per coloro che erano già C5 da almeno 2 anni alla data del 30.11.2009, l'attribuzione della “*indennità di specifica responsabilità*” (ex art. 17, lettera f) del CCNL 1998-2001) con decorrenza dal **01.01.2010** (v. ccdi succitato, clausola 2.2), è avvenuta computando appunto il servizio in ruolo, non anche quello prestato fuori ruolo.

Il motivo per cui l'amministrazione resistente non ha computato i periodi di lavoro effettivo svolto dalle ricorrenti, con incarichi a tempo determinato, ai fini dell'attribuzione prima degli scatti di anzianità (nel regime professionale previgente), poi delle progressioni economiche orizzontali (nell'attuale ordinamento professionale), risiede in due ordini di ragioni.

Uno è quello che, in base alle norme di volta in volta in vigore per i dipendenti degli enti locali - prima il DPR n. 810 del 07.11.1980 (**doc. n. 9**), il DPR n. 347 del 25.06.1983 (**doc. n. 10**), il DPR n. 268 del



13.05.1987 (**doc. n. 11**), il DPR n. 333 del 03.08.1990 (**doc. n. 12**), poi il CCNL per il quadriennio 1994-1997 (**doc. n. 13**) -, i dipendenti assunti a tempo “determinato” potevano fruire del trattamento retributivo in essere per i dipendenti a tempo “indeterminato”, salvo il fatto che ai primi si applicava il livello retributivo “iniziale” della qualifica posseduta, senza scatti di anzianità (cfr l’art. 9 del succitato dpr n. 347-1983, che recita: “*Il personale di cui ai precedenti punti A) e B) fruisce del trattamento economico **iniziale** del personale di ruolo di corrispondente profilo professionale*”; nonché l’art. 16 del ccnl 1994-1997, che afferma (comma 6): “*Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, **compatibilmente** con la natura del contratto a termine*”). Tale limitazione, invero, non è stata espressamente riprodotta, nel CCNL, ai fini dell’applicazione delle “progressioni economiche orizzontali” (cfr. l’art. 5 del succitato CCNL 31.03.1999): tuttavia, essa doveva ritenersi implicita nella stessa durata limitata del contratto di lavoro a tempo determinato, secondo le indicazioni fornite al riguardo dall’ARAN (**doc. n. 14**). In particolare, secondo l’articolo 7 del CCNL del 14.09.2000 (**doc. n. 15**) – norma successiva all’entrata in vigore del sistema delle PEO -, “*Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, **compatibilmente con la natura del contratto a termine***” (comma 10). Inoltre, la resistente aveva espressamente escluso, nella contrattazione decentrata integrativa, il computo dell’anzianità di servizio maturata con rapporto di lavoro a tempo determinato, ai fini e per gli effetti della attribuzione delle progressioni economiche suddette. In tal senso, v. l’art. 40 del CCDI del 18.10.2005 (doc. 5), che afferma: “*Sono ammessi a partecipare alle selezioni i dipendenti che alla data di svolgimento della*



selezione: – Hanno maturato un'anzianità di servizio effettivo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di almeno due anni; ...”.

Il secondo ordine di ragioni concerne, invece, la peculiarità del settore educativo e scolastico (cui appartengono tutte le ricorrenti).

Innanzitutto, è bene precisare che la resistente ha provveduto, nel tempo, al reclutamento degli insegnanti delle scuole materne (ora scuole dell'infanzia), nonché al reclutamento degli assistenti (ora educatori) degli asili nido, utilizzando il sistema tipico di reclutamento nonché di copertura dei posti vacanti, in vigore per gli insegnanti delle scuole statali. Cioè attraverso il cd. “doppio canale”, quello delle graduatorie dei concorsi pubblici e quello delle c.d. “graduatorie permanenti”. Come è sempre avvenuto per le scuole statali, il Comune ha applicato tale modalità di reclutamento consistente nello scorrimento delle graduatorie permanenti, sia per la immissione in ruolo nei posti vacanti e disponibili, sia per il conferimento di incarichi annuali e di supplenze temporanee. Con apposite Delibere di Giunta (**doc. n. 16**), perciò, l'Ente ha istituito e istituzionalizzato le suddette graduatorie permanenti, in analogia a quanto fatto dallo Stato (v. D.Lgs. n. 297 del 16.04.1994 e smi.), e ciò al precipuo fine di assicurare, come avviene per le scuole statali, “*continuità al bacino di reclutamento e alla disponibilità di supplenti*” (cfr. le suddette delibere con gli artt. 520 ss. del succitato testo unico sulla scuola statale).

Ciò ha trovato espressa conferma sia nel CCNL del comparto enti locali, sia nei Regolamenti dell'ente.

Nel CCNL del 14.09.2000 (doc. 15), è stato espressamente stabilito, per gli insegnanti delle scuole materne (art. 30), che “*10. Nei casi di vacanza d'organico, di assenza degli insegnanti titolari per motivi di: salute maternità o per altre legittime cause, gli enti garantiscono attraverso l'istituto della supplenza o della sostituzione le condizioni standard del servizio ed il rapporto educatore bambino. Il personale che superi o che*



abbia superato le selezioni di accesso al posto di insegnante è idoneo a svolgere la funzione docente. 11. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione nell'ambito della disciplina dell'art.7, comma 3, del presente CCNL"; del pari, per gli educatori degli asili nido (art. 31), che: "9. Nei casi di vacanza d'organico o di assenza, a qualsiasi titolo ed anche di breve durata, del personale educativo, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione del personale necessario nell'ambito della disciplina dell'art.7, comma 3, del presente CCNL".

Nel Regolamento della Scuola Comunale dell'Infanzia, adottato dal Comune di Roma con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 261 del 17.12.1996, successivamente modificato con appositi atti deliberativi (**doc. n. 17**), è stato appunto previsto (art. 34) che *"In caso di assenza gli insegnanti di ruolo sono sostituiti da insegnanti supplenti. Tali insegnanti supplenti per l'assunzione degli **incarichi annuali** e delle **supplenze temporanee, superiori a cinque mesi**, presso le scuole dell'Infanzia del Comune di Roma, dovranno essere inseriti in una delle due **graduatorie permanenti**; una per gli insegnanti con incarico in sezioni ed una per gli insegnanti di sostegno ai bambini portatori di handicap....Le supplenze temporanee, inferiori a cinque mesi, sono conferite dal Dirigente U.O.S.E.C.S. su proposta del Direttore Educativo di ciascun Municipio, in base alla graduatoria Municipale. Nelle more dell'istituzione della figura professionale del Direttore Educativo tale funzione sarà svolta dal Coordinatore educativo. Della suddetta graduatoria municipale fanno parte: gli idonei dei corsi/concorsi; gli idonei delle procedure concorsuali pubbliche, che ne facciano richiesta; coloro che sono inseriti nella graduatoria per incarichi e supplenze approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 2463/96 e successive modificazioni. Le supplenze annuali e quelle relative ad assenze accertate, non inferiori a cinque mesi vengono conferite dal Dipartimento competente sulla base delle*



*graduatorie permanenti. La graduatoria permanente sarà aggiornata con cadenza annuale a seguito della presentazione di ulteriori titoli di cultura e di servizio. Le supplenze temporanee devono essere conferite per i giorni strettamente necessari per assicurare lo svolgimento dell'attività didattica e possono essere revocate in qualsiasi momento, con il venir meno della necessità. La mancata accettazione della supplenza comporta, salvo giustificato motivo, che l'insegnante sarà considerato come se collocato nell'ultimo posto della graduatoria. È consentito rinunciare alla supplenza conferita dal Municipio in accettazione della supplenza conferita dal Dipartimento competente". Analogamente, nel Regolamento degli Asili Nido, adottato dal Comune di Roma con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 25.03.1996, successivamente modificato con appositi atti deliberativi (**doc. n. 18**), si è previsto (art. 31) che "In caso di assenza del personale educativo assegnato al nido questo verrà sostituito, su richiesta del Coordinatore educativo e disposizione del Direttore educativo, con personale supplente al fine di mantenere l'effettivo rapporto educatore bambino nei termini previsti dalla normativa vigente. **Qualora si verifichi l'assenza di un titolare per tutto l'anno o si verifichino carenze nella dotazione organica, la Ripartizione competente conferirà supplenze annuali a persone incluse nella graduatoria generale.** La competente Ripartizione procederà alla predisposizione di una nuova graduatoria delle aspiranti agli incarichi e supplenze del personale educativo in servizio presso i nidi comunali che verrà aggiornata con cadenza triennale. Da tale graduatoria generale deriveranno le graduatorie determinate su base circoscrizionale che verranno gestite direttamente dalle circoscrizioni. Sia nella graduatoria generale sia in quelle circoscrizionali che da essa derivano, saranno inserite coloro che sono fornite dei requisiti e dei titoli di studio previsti per il personale di ruolo, previa domanda conseguente alla pubblicazione di apposito avviso. L'utilizzazione del personale supplente è subordinata*



alla prova del possesso di tutti i requisiti fisici e sanitari e di ogni altro richiesto per il personale di ruolo...”.

Quindi, l'amministrazione resistente ha applicato lo speciale regime di reclutamento, anche per gli incarichi e le supplenze, che è proprio delle scuole statali di ogni ordine e grado (cfr. l'art. 4 della legge n. 124 del 1999), in considerazione della necessità di fare fronte al continuo fabbisogno di personale per assicurare in modo regolare e continuativo i servizi educativi e scolastici. Ciò ha comportato, e questo anche prima di adottare appositi specifici regolamenti, ***“la possibilità di omologare il trattamento giuridico ed economico delle supplenti di Asilo Nido a quello previsto dallo Stato nei confronti del personale docente non di ruolo” (doc. n. 19).***

Pertanto, così come era previsto per il trattamento giuridico ed economico delle insegnanti precarie delle scuole statali, veniva espressamente stabilito, quanto alle insegnanti delle scuole comunali dell'infanzia, che *“La retribuzione degli insegnanti supplenti viene corrisposta per le giornate di servizio effettivamente prestate in base ad una diaria pari a 1/25 dello stipendio mensile attribuito alle insegnanti di ruolo **ascritte alla qualifica iniziale**”* (art. 35 del succitato regolamento); analogamente, per le educatrici degli asili nido: *“La retribuzione degli educatori supplenti viene corrisposta per le giornate di servizio effettivamente prestate in base ad una diaria pari a 1/25 dello stipendio mensile attribuito agli educatori di ruolo **ascritti alla qualifica iniziale**”* (art. 32 reg.) (per gli insegnanti precari dello Stato, cfr. l'articolo 526 del succitato testo unico, che afferma: ***“Al personale docente ed educativo non di ruolo spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale docente di ruolo”***).

Quindi, l'odierna resistente non ha mai riconosciuto il servizio prestato dalle ricorrenti prima della formale immissione in servizio di ruolo, sia ai fini e per gli effetti dei vecchi scatti (e classi) di anzianità e del c.d livello economico differenziato, nel regime in vigore fino al 1999, sia ai fini e



per gli effetti delle progressioni economiche orizzontali, nel nuovo regime in vigore dal 1999. E ciò sia perché le norme in vigore non contemplavano, in genere, il lavoro svolto “a tempo determinato” ai fini dei suddetti incrementi retributivi; sia, ancor di più, perché nel settore educativo e scolastico il fisiologico bisogno di ricorrere al personale supplente, le modalità stesse di reclutamento del personale sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, fondate sulle graduatorie permanenti e il maturarsi dell’esperienza del personale assunto con incarichi e supplenze, dando vita ad un precariato “di lunga durata”, sconsigliavano l’applicazione dei suddetti incrementi di retribuzione prima e a prescindere dalla definitiva assunzione in ruolo. Emblematica, in tal senso, è la disposizione introdotta nel Decreto Legge n. 134 del 25 settembre del 2009, convertito con modificazioni nella legge 24 novembre 2009 n. 109, che ha aggiunto nell’articolo 4 della Legge n. 124 del 1999, il **comma 14-bis** che recita: *“I contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze previste dai commi 1, 2 e 3, in quanto necessari per garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo, possono trasformarsi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato solo nel caso di immissione in ruolo, ai sensi delle disposizioni vigenti e sulla base delle graduatorie previste dalla presente legge e dall’articolo 1, comma 605, lettera c), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni”*.

Negli anni 2007-2008-2009, la resistente amministrazione, in virtù delle leggi n. 296 del 2006 (legge finanziaria 2007, art. 1, c. 558) e n. 244 del 2007 (legge finanziaria 2008, art. 3, comma 90), stabiliva di procedere alla stabilizzazione del personale assunto con contratti a tempo determinato, che avesse maturato i requisiti previsti dalle summenzionate leggi; tra questi, anche le insegnanti della scuola dell’infanzia ed educatrici di asilo nido, oltre gli istruttori amministrativi, gli istruttori di polizia locale, ecc (**doc. n. 20**).



In conseguenza della stabilizzazione, le organizzazioni sindacali rivendicavano il diritto dei dipendenti che avessero già maturato il requisito di anzianità di 2 anni nella posizione economica contrattualmente assunta, ancorchè in costanza di rapporti a tempo determinato, a fruire della progressione economica prevista, nel contratto collettivo decentrato integrativo, per gli anni 2009 e 2010 (v. dichiarazioni in calce al contratto decentrato: doc. 8). Deducevano che il suddetto diritto trovava fondamento nel **principio di non discriminazione** di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 368 del 03.09.2001 e smi., nonché nella direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato. Che tale principio non poteva essere derogato nel caso di specie, alla luce dell'interpretazione fornita dalla Corte di Giustizia Europea in merito alla clausola 4, punto 1, dell'accordo succitato, dal momento che i dipendenti stabilizzati avevano già svolto, durante la vigenza dei contratti di lavoro a tempo determinato, le stesse mansioni in modo continuativo ed assumendo le stesse responsabilità ed ottenendo i medesimi risultati dei lavoratori assunti fin dall'inizio con contratti di lavoro a tempo indeterminato. Le medesime sigle sindacali preannunciavano azioni legali, ove l'amministrazione non avesse incluso il servizio svolto dai precari, una volta stabilizzati, in quello valutabile ai fini e per gli effetti delle progressioni economiche nella categoria.

Stante il rifiuto dell'amministrazione, venivano avviate decine di azioni giudiziarie presso il Tribunale del lavoro di Roma. Quest'ultimo, con svariate sentenze, accoglieva i ricorsi e riconosceva il diritto dei ricorrenti a vedersi riconoscere **l'anzianità di servizio maturata fin dalla data di prima assunzione con contratto a tempo determinato**, ai fini della **progressione economica** (v., fra tante, la sentenza n. 19504 del 23.11.2012: **doc. n. 21**; la sentenza n. 6988 del 21.05.2013: **doc. n. 22**; la sentenza n. 4012 del 08.04.2014: **doc. n. 23**). Secondo i giudici, la mera durata limitata dei previ rapporti di lavoro dei dipendenti dell'ente, successivamente assunti a tempo indeterminato tramite procedura di



stabilizzazione, impedisce di per sé di operare una discriminazione fra i suddetti dipendenti e quelli assunti fin dall'inizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relativamente al computo dell'anzianità di servizio prestato dall'una e dall'altra categoria di dipendenti. In pratica, a parità di mansioni e di funzioni assolte, tanto con contratto di lavoro a tempo indeterminato quanto con rapporto di lavoro a termine, il computo dell'anzianità di servizio deve essere il medesimo, con conseguente diritto a beneficiare delle progressioni economiche anche dei lavoratori assunti a tempo determinato. Nei casi oggetto delle suddette sentenze, i dipendenti avevano iniziato a lavorare, con contratto a tempo determinato, a decorrere dal 01.12.2006 (gli istruttori di polizia locale), ovvero a decorrere da gennaio del 2006 (gli istruttori amministrativi), inoltre avevano chiesto di essere ammessi a beneficiare della peo solo a partire dall'anno 2009 (01.12.2009), una volta conseguita la stabilizzazione. Alla stregua di questa domanda, il Giudice ha riconosciuto il diritto postulato. Questo non vuol dire che eventuali **periodi di lavoro maturati in precedenza, purché durante gli anni già valutabili ai fini delle PEO**, non possano essere rivendicati dai dipendenti dell'ente; né vuol dire che gli stessi, **già durante lo svolgimento dei rapporti a termine**, non potessero chiedere di essere ammessi a beneficiare delle progressioni anzidette, **indipendentemente dal fatto di avere già conseguito o meno l'assunzione a tempo indeterminato**.

Ciò che conta, ai fini della possibilità di rivendicare il diritto alle progressioni economiche, è la circostanza che le mansioni svolte, per contenuto, responsabilità, risultati attesi e conseguiti, siano le stesse, per ciascun profilo professionale, tanto in costanza di rapporto a tempo indeterminato che in costanza di rapporto a tempo determinato.

Inoltre, il diritto al beneficio delle peo non può essere concesso a tutti i dipendenti a tempo determinato che abbiamo maturato il requisito temporale di permanenza nella posizione economica in godimento (anche con plurimi contratti di lavoro), escludendolo relativamente ai precari



delle scuole dell'infanzia ed educatori di asilo nido (solo perché costoro operano in un settore speciale, dove è fisiologico il ricorso agli incarichi e supplenze).

Ebbene, all'indomani delle suddette sentenze, l'Ente decideva di non proporre appello e, quindi, di accettare il principio di diritto sotteso alle prefate pronunce, estendendo il riconoscimento del diritto alle peo a tutti quei dipendenti che, a causa delle illegittime esclusioni perpetuate dall'ente medesimo, non ne avessero fruito fino a quel momento. Con apposito **accordo** sottoscritto dall'ente in data **17 maggio 2013 (doc. n. 24)**, si stabiliva quanto segue: *“...l'amministrazione si impegna ad informare e quantificare le ipotesi di costo collegate al riconoscimento del diritto a partecipare a procedimenti di avanzamento economico all'interno della categoria per coloro che ne sono stati esclusi per effetto del mancato computo di pregresse esperienze lavorative presso Roma Capitale con contratti a tempo determinato”*.

Il tenore testuale del suddetto impegno sembrava non escludere dal detto riconoscimento tutti i dipendenti che, prima di essere assunti a tempo indeterminato dall'ente, avessero già svolto le stesse mansioni con contratti a tempo determinato. Di talchè: 1) vi rientravano anche le insegnanti di scuola dell'infanzia ed educatrici di asilo nido, che per gli anni lavorati come precarie, in particolare con incarichi annuali o supplenze di lunga durata, avevano svolto le stesse identiche mansioni che hanno svolto una volta assunte a tempo indeterminato; 2) vi rientravano anche coloro che non erano stati ammessi a partecipare alle progressioni economiche antecedenti a quelle per gli anni 2009-2010, e quindi anche coloro che erano stati esclusi dal beneficio delle suddette progressioni negli anni precedenti (dal 2000 al 2008), nei limiti della prescrizione decennale, ferma restando la prescrizione quinquennale delle differenze retributive; 3) detto riconoscimento, infine, non doveva operare solo a favore dei soggetti che erano stati “stabilizzati” (in seguito alle leggi finanziarie suindicate), ma a favore di chiunque avesse lavorato



come precario per l'amministrazione, anche se in seguito assunto dalla stessa amministrazione a tempo indeterminato tramite concorso (interno o pubblico). Infatti, la stabilizzazione, di per sé, non costituisce una mera "conversione" (che opera *ex tunc*) del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, ma piuttosto la "trasformazione" (che opera *ex nunc*) del rapporto di lavoro che da lavoro a termine diventa lavoro a tempo indeterminato (cfr. Tribunale di Roma, sentenza 09.05.2012 n. 24050; v. pure la sentenza n. 6988-2013 succitata). Tale "trasformazione" opera non solo in caso di c.d. "stabilizzazione", ma anche in seguito alla assunzione tramite concorso di coloro che hanno già lavorato per l'ente (cfr. l'art. 4, comma 14-bis, legge n. 124/2009, succitata). Ecco che allora, il riconoscimento delle progressioni economiche doveva aver luogo non solo per i dipendenti "stabilizzati" (la resistente, peraltro, lo ha fatto solo per gli "stabilizzati nel 2009-2010"), ma anche in favore di tutti i dipendenti che, comunque, fossero stati assunti a tempo indeterminato dopo avere già lavorato per l'ente con rapporto di lavoro a tempo determinato. In tal senso, infatti, si sono pronunciate svariate sentenze (v. *infra*).

Ed invece, con lettera del Direttore del Dipartimento Risorse Umane del 27.09.2013, prot. n. GB/ 71702 (**doc. n. 25**), il riconoscimento della partecipazione alle progressioni economiche orizzontali per i dipendenti "*esclusi dalle precedenti selezioni a causa del mancato riconoscimento dell'anzianità di servizio prestato a tempo determinato*", viene limitato solo a favore dei "**dipendenti di Roma Capitale, assunti a tempo indeterminato, a seguito dei processi di stabilizzazione**". Con il chè vi sarebbero certamente rientrate molte delle odierne ricorrenti (in particolare quelle di cui agli allegati D ed E), mentre non vi rientravano le insegnanti ed educatrici assunte a tempo indeterminato in seguito a concorso (quelle di cui agli allegati B e C), che tuttavia avevano già svolto incarichi annuali e supplenze fino alla fine dell'attività didattica, in modo simile a quelle titolari di sezione.



Il cerchio è andato poi a restringersi ulteriormente, se è vero che con lettera del Direttore della Direzione Reperimento-Trattamento giuridico e contrattuale, del 26.11.2013, prot. n. GB/ 89440 (**doc. n. 26**), il beneficio dell'attivazione delle progressioni economiche orizzontali veniva limitato stavolta **solo alle "PEO 2009/2010"**. Con il ch  si escludevano le progressioni economiche degli anni precedenti: eppure, pur rimanendo nell'area dei dipendenti "stabilizzati", non   chi non veda che, nel 2007-2008, molti insegnanti ed educatori erano gi  stati stabilizzati (v. l'Allegato D), e pertanto avrebbero potuto fruire, quanto meno, della progressione economica indetta dall'ente con decorrenza dal 01.12.2008 (in base alla quale coloro che avevano maturato il requisito di permanenza di due anni nella posizione economica di appartenenza, avrebbero potuto accedere alla posizione economica successiva).

Con dette limitazioni, la procedura adottata in autotutela dall'ente odierno convenuto, di cui alle successive note del 24.01.2014, prot. n. GB/ 5093 (**doc. n. 27**), e del 14.10.2014, prot. n. GB/ 68600 (**doc. n. 28**), si   conclusa con l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, per gli anni 2009 e 2010, solo in favore di n. 219 dipendenti, collocati in sentenze esecutive del Tribunale di Roma (v. determinazione dirigenziale n. 2305 del 16.12.2014: **doc. n. 29**), nonch  in favore di ulteriori 430 dipendenti, assunti a tempo indeterminato negli anni 2009 e 2010 a seguito di processi di stabilizzazione (v. determinazione dirigenziale n. 2304 del 16.12.2014: **doc. n. 30**).

Quindi, l'odierna resistente, oltre a dare esecuzione alle sentenze ottenute in favore da 219 dipendenti (che erano stati assunti a tempo indeterminato tramite stabilizzazione nel 2009 e nel 2010, e pertanto rivendicavano il diritto ad ottenere le progressioni effettuate in detti anni, computando il lavoro effettuato come precari dal 2006), non ha esteso il riconoscimento del beneficio a tutti gli aventi diritto. Infatti, come si evince dagli atti allegati, la resistente ha dato una applicazione pedissequa delle sentenze citate, limitandosi ad estendere il beneficio delle progressioni



economiche, solo relativamente al restante personale (non compreso nelle predette sentenze) in possesso degli stessi requisiti dei ricorrenti vittoriosi, e cioè il personale “stabilizzato negli anni 2009 e 2010”, ad un tempo escludendo: 1) tutti i dipendenti che hanno lavorato come precari nel “settore educativo e scolastico” e sono stati assunti a tempo indeterminato in anni diversi dal 2009 e 2010, ivi compreso il personale “stabilizzato” negli anni 2007 e 2008; 2) tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato, dopo avere lavorato come precari, in seguito a concorsi e non a procedure di stabilizzazione; 3) tutti i dipendenti che non erano stati ammessi a beneficiare delle progressioni economiche, relativamente alle selezioni indette in anni antecedenti al 2009-2010, pur avendo lavorato come precari per un numero di anni sufficiente per accedere alle suddette selezioni.

Quindi, tutte le odierne ricorrenti operanti nel settore educativo e scolastico che non hanno fruito delle progressioni economiche orizzontali per una parte più o meno consistente di anni lavorati come precarie (indicate negli allegati da B a D) – comprese perciò anche quelle stabilizzate negli anni 2007 e 2008 (allegato D) -, non sono state ricomprese fra coloro che hanno beneficiato del suddetto riconoscimento. Del resto, successivamente alle azioni legali sopra indicate, l’Ente ha adottato una disciplina delle PEO che affermava (v. il doc. 1): “*Può partecipare alle selezioni il solo personale dipendente dell’Ente in servizio a tempo indeterminato, con almeno due anni di inquadramento nella posizione economica di appartenenza alla data stabilita in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse*”. Successivamente, è entrato in vigore il **1 luglio 2017** il **nuovo CCDI, attualmente in vigore (doc. n. 31)**, dove è scritto quanto segue (v. articolo 11): “**1. Il personale a tempo indeterminato** di categoria A, B, C e D per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, deve, a pena di esclusione, presentare domanda nei termini previsti dall’avviso di selezione. 2. I



requisiti di ammissione alla selezione sono i seguenti: A aver maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione, almeno due anni di anzianità nella posizione economica in godimento presso l'Ente. Nel calcolo dell'anzianità di servizio verranno presi in considerazione anche i periodi di servizio prestati a tempo determinato, ferma restando la condizione imprescindibile di partecipazione alla procedura selettiva solo per il personale a tempo indeterminato alla data di scadenza dell'avviso di selezione".

Discutibile, tuttavia, appare la scelta di far dipendere il riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata presso l'ente con rapporti di lavoro a tempo determinato, dalla circostanza che il dipendente che invoca il riconoscimento sia ormai entrato nei ruoli dell'ente come dipendente a tempo "indeterminato". Per tale via, infatti, non si effettua alcuna "equiparazione" vera fra lavoro svolto a tempo determinato e lavoro svolto a tempo indeterminato, ai fini del trattamento giuridico e normativo complessivo, come invece previsto dall'accordo quadro europeo e dalla giurisprudenza della corte europea. Infatti, la valutazione della "performance" del dipendente, sia esso un lavoratore a tempo indeterminato ovvero un lavoratore a tempo determinato, deve avvenire nello stesso modo, tanto ai fini del conseguimento dei premi di produttività, tanto ai fini e per gli effetti della progressione economica. Se infatti il dipendente lavora per molti anni come precario, è giusto che lo stesso partecipi, anche da precario, alle selezioni per la progressione economica, dal momento che il lavoro da questi svolto è identico, per qualità e quantità, al lavoro svolto dal suo collega assunto a tempo indeterminato. In tal senso, peraltro, è orientata la prevalente giurisprudenza di merito italiana (oltre che la corte europea) e quella di legittimità.

Tale scelta, inoltre, penalizza soprattutto coloro che operano nel settore educativo e scolastico. Infatti, in detto settore il lavoro svolto tramite supplenze non conosce il limite dei 3 anni, altrimenti previsto in generale



per il lavoro pubblico e privato a tempo determinato. Se, quindi, ai dipendenti operanti in tale settore non si consentisse di maturare il diritto alle progressioni economiche, già in costanza del rapporto di lavoro precario e indipendentemente dalla successiva ed eventuale assunzione a tempo indeterminato, costoro subirebbero, come di fatto è avvenuto fino ad oggi, la decurtazione di quasi tutta l'anzianità di servizio a tempo determinato, al fine di acquisire il livello economico corrispondente all'intero periodo lavorato. Se, ad esempio, al dipendente del settore educativo, che ha iniziato a lavorare come precario, con incarico annuale, dal 2001, e tuttavia è stato assunto a tempo indeterminato solo nel 2008, si consentisse di ottenere il riconoscimento della precedente anzianità maturata prima della nomina in ruolo, solo dopo e una volta che questi è entrato in ruolo, cioè a tempo indeterminato, ne deriverebbe che lo stesso, potrebbe ottenere il passaggio da C1 a C2 solo in data 01.12.2008, primo anno di progressione successiva alla sua immissione in ruolo, nonostante egli abbia lavorato ininterrottamente, cioè per ogni anno scolastico, fin dal 2001, maturando entro il 2008 8 anni di anzianità. In altre parole, a fronte di 8 anni di anzianità di servizio effettivo nello stesso profilo, il dipendente che avrebbe potuto conseguire 4 progressioni economiche, ne consegue solo 1, poiché il suo servizio da precario viene valutato una sola volta nel 2008, dopo la nomina in ruolo, conseguendo di fatto un solo passaggio di livello (anziché tutti quelli che avrebbe potuto conseguire già mentre era precario).

Del resto, in molti contratti decentrati di vari Enti, non è scritto da nessuna parte che per beneficiare della progressione economica bisogna già essere dipendente "a tempo indeterminato". Ed invero, nel contratto collettivo integrativo dell'Università degli Studi dell'Insubria (**doc. n. 32**), è scritto (art. 25): "... *Ai fini del calcolo della anzianità di servizio necessaria ad avere accesso alle procedure di PEO verranno computati:*
- *il servizio prestato nella medesima categoria e posizione economica*



all'interno del comparto Università, con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato...".

Proprio perché vi sono settori, fra i dipendenti pubblici, dove si assiste ad un precariato cronico e di lunga durata (ricerca, istruzione, università, ecc), sarebbe vieppiù illegittimo non consentire ai dipendenti precari "incaricati", che cioè svolgono lavoro effettivo a tempo determinato per sopperire ad esigenze stabili su posti vacanti e disponibili, ovvero per supplire al venir meno dei titolari per l'intero anno accademico o scolastico, di vedere riconosciuto il servizio reso nell'amministrazione al maturare dell'anzianità di permanenza nella posizione economica di inquadramento. Ed invero, la finalità delle progressioni economiche è proprio quella di riconoscere la maggiore esperienza raggiunta dal dipendente nel profilo professionale a lui assegnato, con maggiore apporto qualitativo e migliori risultati, attraverso incrementi retributivi progressivi e non automatici, ma legati ai risultati conseguiti. E pertanto, non consentire l'immediata applicazione delle peo ai lavoratori precari in detti settori, significa di fatto non distinguere al suo interno l'apporto qualitativo dei dipendenti a tempo determinato, riconoscendo a taluni e non ad altri il conseguimento di una maggiore esperienza e professionalità. Allo stesso modo di come sarebbe ingiusto negare ai dipendenti precari, in quanto tali, il conseguimento dei premi di produttività.

Del resto, le ricorrenti che operano da anni nelle scuole dell'infanzia e negli asili nido del comune di Roma, non chiedono con il presente ricorso che venga accertata l'illegittimità della reiterazione dei contratti a tempo determinato, nonché la loro conversione *ex tunc* in un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Le stesse, invece, proprio sul presupposto che i plurimi contratti di lavoro che hanno sottoscritto con l'amministrazione sono legittimi ed efficaci (poiché la normativa sul contratto di lavoro a termine è in parte derogata, nel settore educativo e scolastico, dalla normativa "speciale" in materia di scuola), chiedono che



valga anche per loro il principio di “non discriminazione” fra lavoro a tempo indeterminato e lavoro a tempo determinato, che non può essere obliterato in ragione della specificità del settore interessato.

Se è vero che, infatti, nel settore educativo e scolastico la plurima reiterazione di contratti di incarico annuale o di supplenza di lunga durata è un fatto in sé legittimo, in quanto permesso dalle norme speciali (per gli enti locali, v. le norme succitate del ccnl del 14.09.2000), è pur vero che tale legittimità non significa anche possibilità di distinguere, quanto al trattamento giuridico ed economico, le insegnanti ed educatrici precarie da quelle in servizio di ruolo, pena la violazione del principio di non discriminazione fra lavoro a tempo determinato e lavoro a tempo indeterminato.

La circostanza, infatti, che al settore dei servizi educativi e scolastici non si applichi interamente il decreto legislativo n. 368 del 2001 (normativa italiana in materia di lavoro a tempo determinato), nel senso che le forme di reclutamento e la copertura dei posti vacanti sono soggetti ad una normativa speciale rispetto alla normativa sul ricorso al lavoro a tempo determinato, non significa anche che la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti precari debba essere altrettanto diversa e in deroga a quella altrimenti prevista per il lavoro a tempo determinato. La naturale longevità del precariato scolastico non comporta, infatti, alcuna deroga alle tutele normalmente spettanti ai lavoratori a termine. Per distinguere il lavoro a tempo determinato dal lavoro a tempo indeterminato, occorre verificare se le condizioni e modalità di impiego differiscano per l’uno o l’altro lavoro. A parità di lavoro svolto, seguirà il medesimo trattamento giuridico ed economico.

Orbene, leggendo i contratti per il conferimento degli “incarichi annuali” (attribuiti per la copertura di posti vacanti e disponibili) o per il conferimento delle “supplenze di lunga durata” (contratti di supplenza delle lavoratrici assenti per “almeno 150 giorni”, ovvero “fino alla fine dell’attività didattica”), il Giudice avrà modo di verificare che i contratti



medesimi attribuiscono alle lavoratrici assunte a tempo determinato **gli stessi compiti e le stesse responsabilità** che caratterizzano il lavoro svolto dalle insegnanti ed educatrici titolari di sezione o di posto. In particolare: le insegnanti a tempo determinato delle scuole dell'infanzia, al pari di quelle assunte a tempo indeterminato, hanno i compiti di: *“- realizzare tutte le attività con i bambini necessarie all’attuazione del progetto educativo; - vigilare i momenti dell’alimentazione, dell’igiene e del riposo di ogni bambino nel rispetto dei suoi ritmi e bisogni individuali; - realizzare colloqui individuali con i genitori dei bambini e incontri di sezione per discutere temi specifici relativi allo sviluppo e all’educazione dei bambini; - partecipare alle riunioni dell’Assemblea dei genitori; - far parte del Collegio dei docenti, adempiendo agli obblighi che ne derivano e partecipando alle sue riunioni; - partecipare alle iniziative di aggiornamento professionale e di formazione permanente”*; del pari, le educatrici di asilo nido a tempo determinato hanno i compiti di: *“- realizzare tutte le attività con i bambini necessarie all’attuazione del progetto educativo, curando tal fine anche l’organizzazione dei tempi della giornata e degli spazi nel nido; - curare l’alimentazione, l’igiene personale e il riposo di ogni bambino nel rispetto dei suoi ritmi e bisogni psicologici e fisiologici individuali; - vigilare sulla sicurezza dei bambini; - realizzare colloqui individuali con i genitori dei bambini e incontri di gruppo per discutere temi specifici relativi allo sviluppo e all’educazione dei bambini; - partecipare alle riunioni dell’Assemblea dei genitori, se invitati; - far parte del Gruppo Educativo, adempiendo agli obblighi che ne derivano e partecipando alle sue riunioni; - partecipare alle iniziative di aggiornamento professionale e di formazione permanente e di eventuali sperimentazioni; - collaborare con il pediatra per il controllo dei bambini della propria sezione”*.

Del resto, sono proprio gli atti regolamentari adottati dall’Ente che impongono ai dipendenti supplenti di assolvere gli stessi obblighi del personale educativo di ruolo. Recita, in tal senso, l’articolo 31 del



Regolamento degli asili nido del comune di Roma: *“Il personale supplente è tenuto a ottemperare a tutti gli obblighi a cui è tenuto il personale di ruolo, compresi quelli derivanti dalla partecipazione alle riunioni del Gruppo educativo, agli incontri con i genitori, alle iniziative di gestione sociale, di aggiornamento professionale e formazione permanente”*.

Si ricorda all'odierno Giudicante, peraltro, che il numero delle **posizioni economiche** in **categoria C** è stato fino ad oggi (cioè prima dell'innovazione contenuta nel CCNL Enti locali 2016-2018, che ha introdotto il livello “C6”) di **5 posizioni**, come era previsto nel CCNL del 22.01.2004, all'articolo 35 (**doc. n. 33**). La permanenza minima richiesta in ciascuna posizione, per accedere alla posizione successiva, è di **24 mesi**, come previsto dall'art. 9 del CCNL del 22.02.2008 (**doc. n. 34**): ciò, tuttavia, solo a decorrere dalle progressioni indette dopo tale data. Diversamente, per le progressioni indette in epoca anteriore, i contratti decentrati integrativi dell'ente hanno stabilito permanenze diverse: **2 anni** per la progressione con effetto **dal 01.01.2000** e **1 anno** per la progressione con effetto **dal 01.07.2001** (**doc. 4**); **1 anno** per la progressione con effetto **dal 01.07.2004 al 01.06.2005** (**doc. 5**); **1 anno** per la progressione con effetto **dal 01.01.2007** (**doc. 6**); **2 anni** per la progressione con effetto **dal 01.12.2008** (**doc. 7**); **2 anni** per la progressione con effetto **dal 01.12.2009 o dal 2010** (**doc. 8**).

Le ricorrenti, pertanto, alle date suindicate avevano maturato l'anzianità minima di permanenza nella posizione di inquadramento, seppure con contratti di lavoro a tempo determinato (v. supra). Le stesse, inoltre, non avevano subito alcun provvedimento disciplinare superiore alla censura.

Anche i **requisiti di merito** sono quelli previsti nei rispettivi contratti decentrati allegati. Pertanto, il diritto a conseguire i suddetti passaggi non si basa su valutazioni realmente discrezionali ma sull'applicazione di



punteggi quali previsti in base a dei fattori di valutazione già predefiniti: adempimenti, quest'ultimi, spettanti ai dirigenti competenti, chiamati solo a fornire una valutazione in merito al fattore "valutazione della prestazione". L'incidenza del suddetto fattore, nell'economia del punteggio complessivo, è minima e irrilevante, essendo il punteggio minimo, sufficiente per il passaggio economico, derivante già dai titoli di servizio ordinari (anni di servizio e titolo di studio).

Leggendo i vari contratti collettivi decentrati relativi ai punteggi richiesti per il superamento delle selezioni, ci si avvede che: **1)** per la selezione utile per il passaggio economico **dal 01.01.2000** e per il passaggio economico **dal 01.07.2001**, occorreva totalizzare **50 punti**, di cui il fattore "*esperienza acquisita*", con un minimo di 2 anni di servizio o 1 anno di servizio (periodi coincidenti con i requisiti minimi di permanenza nella posizione inferiore), comportava da solo 40 punti, mentre la sola scuola dell'obbligo, nell'ambito del fattore "*crediti formativi*", comportava 10 punti, e dunque era evidente il raggiungimento dei 50 punti (cfr doc. 4); **2)** per la selezione utile per il passaggio economico **dal 01.07.2004-01.06.2005**, occorreva totalizzare **50 punti**, di cui il fattore "*esperienza acquisita*", con un minimo di anni 1 di servizio (periodo coincidente con il requisito minimo di permanenza nella posizione inferiore), comportava da solo 40 punti, mentre la sola scuola dell'obbligo, nell'ambito del fattore "*titoli culturali e formativi*", comportava 10 punti, e dunque anche in questa selezione era giocoforza raggiungere 50 punti (cfr doc. 5); **3)** per la selezione utile per il passaggio economico **dal 01.01.2007 (idem per quella dal 01.12.2008)**, occorreva totalizzare **56 punti**, di cui il fattore "*esperienza acquisita*", con un minimo di anni 1 di servizio (periodo coincidente con il requisito minimo di permanenza nella posizione inferiore), comportava da solo 40 punti, mentre la sola scuola dell'obbligo, nell'ambito del fattore "*titoli culturali e formativi*", comportava 10 punti, laddove per il fattore "*valutazione della prestazione*" bastavano 6 punti, acquisibili facilmente riportando il



punteggio “minimo” di 1 per 4 dei 5 sotto-fattori, e dunque anche in questa selezione era giocoforza raggiungere 56 punti (cfr doc. 6); **4)** per la selezione utile per il passaggio economico **dal 01.12.2009 o dal 2010**, occorreva totalizzare **44 punti**, di cui il fattore “*esperienza acquisita*”, con un minimo di 1 anno di servizio, comportava da solo 4 punti, mentre il diploma professionale, nell’ambito del fattore “*titoli culturali e formativi*”, comportava 15 punti, e dunque per il fattore “*valutazione della prestazione*” bastavano a questo punto 25 punti, acquisibili facilmente riportando il punteggio “minimo” di 5 per i 5 sotto-fattori, e dunque anche in questa selezione era giocoforza raggiungere 44 punti (cfr doc. 8).

Inoltre, la circostanza che le ricorrenti, una volta immesse in ruolo, abbiano sempre comunque superato il punteggio minimo richiesto per il superamento delle selezioni per le progressioni economiche orizzontali, lascia presumere che le stesse avrebbero superato senz’altro le medesime progressioni anche quando lavoravano ancora a tempo determinato.

Esempio: la ricorrente assunta in servizio di ruolo nel 2007, dopo aver lavorato come precaria dal 1985, non ha potuto partecipare alle selezioni per le progressioni indette per l’anno 2000, per il 2001, per il 2004 e per il 2007. La stessa, tuttavia, una volta immessa in ruolo ha partecipato e superato le selezioni cui ha partecipato (quella del 2009 e del 2017). Ma poiché i punteggi attribuibili, in base ai “macro-fattori” individuati nei contratti decentrati, sono sempre rimasti gli stessi, è presumibile, fino a prova contraria, che la ricorrente medesima avrebbe senz’altro superato anche le precedenti selezioni, da cui invece è stata esclusa essendo ancora lavoratrice a tempo determinato.

A maggior ragione, se tutte le ricorrenti, una volta immesse in ruolo, hanno superato le selezioni successivamente indette (Es: quelle immesse in ruolo nel 2000 o 2002 – All. B – hanno poi superato le selezioni per essere C2 dal 2004, C3 dal 2007, C4 dal 2009, C5 dal 2017; quelle immesse in ruolo nel 2006 – All. C – hanno poi superato le selezioni per



essere C2 dal 2008, C3 dal 2010, C4 dal 2017; quelle immesse in ruolo nel 2007-2008 – All. D – hanno poi superato le selezioni per essere C2 dal 2009-2010, C3 dal 2017; quelle immesse in ruolo nel 2013 o 2016 – All. E – hanno poi superato le selezioni per essere C2 dal 2018), è evidente che le medesime ricorrenti, se avessero potuto partecipare alle selezioni indette quando erano ancora assunte a tempo determinato (v. *supra*), avrebbero potuto far valere le selezioni successivamente indette quando erano in ruolo, alle quali hanno partecipato e che hanno superato, ai fini di un “livello superiore” a quello per il quale hanno invece partecipato (v. *supra*), con la conseguenza che, per queste progressioni cui hanno partecipato, il Giudice non dovrà neanche sostituirsi all’amministrazione, ma dovrà semplicemente prendere atto che **tali selezioni “potranno” valere ai fini di un “livello superiore” a quello ottenuto (e cioè ai fini del livello indicato nelle conclusioni del presente ricorso).**

Tutto questo discorso, ovviamente, fermo il limite che non si vuol chiedere all’adito Giudice di accertare il positivo superamento delle selezioni dalle quali sono state escluse e, per l’effetto, di attribuire il livello spettante, essendo tali domande precluse dai limiti dei poteri di cognizione del G.O rispetto alle attività comunque rimesse alla P.A (v. sentenze prodotte). Pur con detto limite, tuttavia, non si può non riconoscere che, se l’Ente avesse effettuato le selezioni suddette, fin dal 2000, in favore delle ricorrenti (anzichè escluderle), costoro avrebbero avuto la “certezza” (o “quasi certezza”) di superarle, con la conseguenza che in base al criterio del “più probabile che non”, la partecipazione avrebbe determinato l’attribuzione del livello superiore e, quindi, si è verificato un “danno” che è conseguenza del comportamento illegittimo tenuto dall’Ente. Tale danno ha poi prodotto l’ulteriore “danno” che, una volta che le ricorrenti (ormai assunte a tempo indeterminato) hanno invece partecipato, superandole, alle successive selezioni, il livello che hanno ottenuto è stato inferiore a quello conseguibile, se le ricorrenti



avessero potuto partecipare, superandole, alle selezioni indette quando esse erano ancora lavoratrici precarie! Ciò rileva, allora, ai fini di una “condanna generica” (se non all’attribuzione dei livelli economici di volta in volta spettanti, almeno) alla effettuazione da parte dell’Ente, “ora per allora”, in favore delle odierne ricorrenti, delle suddette “verifiche selettive”, a far data da quella del 1 gennaio 2000 e fino all’ultima peo attribuita nel 2017 (doc. n. 35), con conseguente diritto delle ricorrenti medesime, in caso di esito positivo delle progressioni, alla “ricostruzione della carriera”.

DIRITTO

1) SULLA NON PRESCRIZIONE DEI DIRITTI DEDOTTI.

La Suprema Corte di Cassazione ha ormai da tempo chiarito che l’anzianità di servizio, nel rapporto di lavoro subordinato, non è oggetto di un autonomo diritto, come tale suscettibile di prescrizione decennale, decorrente anche in pendenza del rapporto, ma rappresenta un fatto giuridico, come il tempo in genere, rilevante ai fini della sussistenza di specifici diritti di natura non patrimoniale (quale quello ad una qualifica superiore oppure ad una data posizione nell’azienda) e patrimoniale (quale quello alla retribuzione prevista per la detta qualifica, o agli scatti di anzianità, oppure all’indennità di fine rapporto), restando soltanto tali diritti suscettibili di prescrizione ove non azionati nei rispettivi termini previsti dalla legge (Cass. 24/09/1996 n. 8430; Cass. 04/11/1997 n. 18824; Cass. 03/11/2000 n. 14394; Cass. 23/05/2003 n. 8228; Cass. 22/08/2003 n. 12354). Conseguenza che, nel caso in cui il datore di lavoro abbia datato l’inizio del rapporto di lavoro al momento dell’inquadramento definitivo del lavoratore, senza tener conto del periodo di avventiziato, sono suscettibili di prescrizione, per effetto del



decorso del tempo in costanza del rapporto di lavoro, soltanto il diritto alle differenze retributive e quello agli scatti di anzianità, ma **non anche il diritto al computo della maggiore anzianità agli effetti dell'indennità di fine rapporto**, atteso che la prescrizione del diritto all'indennità di anzianità comincia a decorrere dal giorno – coincidente con quello della cessazione del rapporto di lavoro – in cui il diritto stesso diviene esigibile (Cass. 27/05/1986 n. 3659; Cass. 28/07/1986 n. 4812; Cass. 09/03/1990 n. 1901; Cass. 04/12/1992 n. 12902; Cass. 05/01/1993 n. 36). Da ciò consegue ancora che la domanda di una lavoratrice dipendente, volta all'accertamento che un determinato periodo di sua assenza dal servizio equivale a congedo per maternità, come tale utile ai fini dell'anzianità contributiva, è imprescrittibile, concernendo la prescrizione non l'anzianità di servizio ma i singoli diritti che ne derivano, mentre invece è soggetta a prescrizione ordinaria ex art. 2946 il diritto della medesima dipendente al versamento, da parte del datore di lavoro, dei contributi previdenziali relativi a quel periodo (Cass. 03/12/1991 n. 12973; Cass. 09/08/1991 n. 8704).

Nel caso di specie, **le ricorrenti di cui all'allegato A, B, C ed alcune ricorrenti sub D**, chiedono non solo il riconoscimento del “diritto alla partecipazione” alle “PEO” (ovvero la riqualificazione delle peo ai fini di un “maggior livello”) per gli anni dal 2000 al 2017 (non quelle sub A), ma anche il riconoscimento dell'anzianità di servizio nel livello maturata in precedenza. La rideterminazione della effettiva anzianità di servizio è però un fatto “imprescrittibile”, mentre sono prescrivibili solo i singoli diritti che ne derivano. E pertanto, anche relativamente alla **anzianità di servizio maturata fino al 1997**, cioè in anni non valutabili ai fini delle “progressioni economiche orizzontali in categoria C” - quest'ultime essendo state attribuite solo a decorrere dal 2000 (per gli anni dal 1998 in poi) -, ma valutabili ai fini dei vecchi “scatti di anzianità” e del “livello economico differenziato” (nella previgente VI q.f.), seppure sono ormai



prescritti i diritti retributivi e contributivi derivanti da detta maggiore anzianità di livello, non sono però prescritti quei diritti la cui prescrizione inizia a decorrere solo dalla cessazione del rapporto di lavoro: e cioè **il diritto al trattamento di fine servizio e il diritto alla pensione**. Tutte le ricorrenti sub All A-D (nel gruppo D solo quelle sopra menzionate), infatti, finché hanno lavorato per la resistente con incarichi a tempo determinato (in anni compresi fra il 1981 e il 1997), non hanno percepito i vecchi scatti di anzianità nonché il livello economico differenziato, che invece sono stati riconosciuti alle insegnanti ed educatrici già in servizio di ruolo. E' vero che il suddetto diritto è ormai prescritto, poiché sono ampiamente decorsi dieci anni dall'ultimo scatto o livello economico differenziato conseguibile entro il 1997, e così pure sono prescritte le differenze di retribuzione e quelle contributive, tuttavia non è ancora prescritto né il diritto alla rideterminazione del trattamento di fine servizio, né il diritto alla rideterminazione della pensione (per il primo diritto la prescrizione si maturerà dopo 5 anni dalla cessazione del servizio, il secondo diritto è invece imprescrittibile).

Sussiste, quindi, l'interesse a ricorrere delle suddette ricorrenti al fine di ottenere una pronuncia dichiarativa che accerti il possesso di una maggiore anzianità di servizio nel previgente "VI livello" (poi confluito in categoria C), rispetto all'attuale anzianità riconosciuta alle stesse, che decorre al momento dalla nomina in ruolo anziché dal primo incarico a tempo determinato. Qualora si accertasse detta maggiore anzianità di servizio nella qualifica di inquadramento (dapprima VI livello), sia il trattamento di fine servizio che l'importo della pensione sarebbero maggiori, poiché commisurati a gradoni stipendiali più elevati acquisibili nel tempo, durante gli anni di precariato.

Dai documenti allegati, infatti, risulta che le ricorrenti di cui agli Allegati A-D (nel gruppo D solo quelle sopra menzionate), prima di essere assunte in ruolo, cioè a tempo indeterminato, hanno tutte effettuato, durante gli



anni in cui era vigente la ex VI q.f., sia “supplenze brevi” (per la sostituzione di personale assente), sia “supplenze di lunga durata”, cioè superiori a 150 giorni o “fino al termine dell’attività didattica”, sia, infine, “incarichi annuali”, cioè per coprire posti vacanti e disponibili per l’intero anno. I suddetti periodi, **poiché omologabili per quantità e qualità di lavoro prestato, ai periodi di lavoro svolto a tempo indeterminato**, erano utili per il riconoscimento della “anzianità di servizio”, ai fini e per gli effetti degli – all’epoca vigenti - “classi” e “scatti” di stipendio “biennali” conseguibili nella VI qualifica funzionale, nonché per la fruizione del “livello economico differenziato” (che presuppone una anzianità di servizio di almeno 3 anni).

Pertanto, si chiede all’adito Giudice di riconoscere alle suddette ricorrenti il diritto alla rideterminazione dell’anzianità di servizio nel (ex) VI livello con decorrenza dal primo incarico a tempo determinato, al fine di fruire già a partire dal suddetto incarico delle classi e scatti di stipendio, nonché del livello economico differenziato, sia pure **ai soli effetti previdenziali e pensionistici**.

Lo stesso discorso, a maggior ragione, vale per l’**anzianità di servizio maturata dal 1998 in poi (nel nuovo regime delle “P.E.O.” in “cat. C”)**. E cioè, anche se sono prescritte, **per le ricorrenti di cui all’Allegato B, C e per 3 ricorrenti sub D (indicate sopra)**, alcune delle “progressioni economiche” acquisibili ed indicate nel presente ricorso (quella del 2000, del 2001, del 2004-2005, del 2007, per avvenuta scadenza del termine decennale di prescrizione ordinaria prima che intervenisse l’atto interruttivo del 08.07.2017), resta il fatto che la **maggior anzianità di servizio in “categoria C”**, invocabile per i suddetti anni 1998-2007, è ancora utile per invocare il diritto sia alla rideterminazione del trattamento di fine rapporto sia alla rideterminazione dell’ammontare di pensione. E poiché tali diritti previdenziali e pensionistici non sono affatto prescritti, è evidente che sussiste l’interesse



ad agire e ad accertare tale maggiore anzianità di servizio, maturata con rapporti a tempo determinato, anche relativamente agli anni per i quali sarebbero ormai prescritti taluni diritti patrimoniali e non patrimoniali.

Non solo, considerando le “progressioni” di “livello” e di “posizione” che avrebbero “potuto” essere attribuite, i cui effetti rientrano nelle date comprese nel decennio che ha preceduto l’atto di diffida, e cioè nelle date del **01.12.2009** e **01.01.2010**, **le medesime ricorrenti sub allegato B, C e le 3 ricorrenti sub D, che pure hanno visto prescrivarsi il diritto alla prima progressione di livello del 01.01.2000, il diritto alle ulteriori progressioni del 01.07.2001, del 01.07.2004, del 01.04.2007, non hanno però visto prescrivarsi il diritto alla “ulteriore” progressione “di livello” del “01.12.2009” (1 ricorrente sub B, 1 ricorrente sub C, e 2 ricorrenti sub D) e quello come “anziani apicali dal 01.12.2010” (le restanti ricorrenti sub B, la restante ricorrente sub C, la restante ricorrente sub D) (date rientranti nel decennio interrotto dalla diffida), e dunque non si è prescritto neppure il diritto alle differenze retributive e contributive o all’indennità di servizio come apicali (conseguenti a tale possibile superiore inquadramento), con decorrenza in tal caso dagli ultimi 5 anni antecedenti il predetto atto di diffida, e cioè con decorrenza dal giorno 08.07.2012.**

Ed invero, per quanto concerne il diritto, in genere, agli **“scatti di anzianità”**, già Cass. 23/03/1989 n. 1478, ebbe modo di precisare che, nel caso in cui il lavoratore, pur prescrittosi il diritto ad un primo scatto della retribuzione, agisca per ottenere l’attribuzione degli **scatti successivi**, questi debbono essere liquidati nella misura ad essi corrispondente e cioè **come se quello precedente, maturato ma non più dovuto per effetto della prescrizione, fosse stato corrisposto**. In altre parole, l’effettiva anzianità di servizio può essere accertata anche ai fini del riconoscimento del diritto ad una maggiore retribuzione per effetto del computo di un più alto numero di scatti di anzianità, salvo, in ordine al



quantum dovuto al lavoratore, il limite derivante dalla prescrizione quinquennale a cui soggiace il diritto alla retribuzione (Cass. 19/01/1990 n. 281; Cass. 22/08/1991 n. 9022; Cass. 19/12/1991 n. 13721; Cass. 24/09/1996 n. 8430).

Ecco che allora, quantunque per le 5 ricorrenti assunte a tempo indeterminato fra il 2000 e il 2002 (gruppo B), per le 2 ricorrenti (sub gruppo C) assunte a tempo indeterminato il 01.09.2006, per le 3 ricorrenti (sub gruppo D) assunte a tempo indeterminato il 23.05.2007 o il 04.06.2007 (Cottini Cinzia, Lanternari Miriam e Petrucci Carla) – non per le ulteriori ricorrenti di cui ai gruppi D (13 ricorrenti) ed E (6 ricorrenti), tutte assunte in ruolo dopo il giorno 8 luglio 2007, quindi prima del compimento del decennio dalla diffida -, si sono prescritti il diritto alla progressione economica con decorrenza dal 01.01.2000, quello alla progressione economica con decorrenza dal 01.07.2001, quello alla progressione economica con decorrenza dal 01.07.2004, ed infine quello alla progressione economica con decorrenza dal 01.04.2007, non essendo stati tali diritti fatti valere entro 10 anni dall'assunzione in ruolo o dal possibile conseguimento del livello, vero è, però, che **non si è comunque prescritto il diritto alla “ulteriore” progressione economica con decorrenza “dal 01.12.2009” e quello alla attribuzione della posizione di apicale C5 con decorrenza “dal 01.01.2010”**. Infatti, la prescrizione della prima, della seconda, della terza e, al limite, della quarta progressione, non sarebbe comunque d'ostacolo al conseguimento delle successive e più elevate progressioni nel periodo successivo, dal 8 luglio 2007 in poi (non coperto dalla prescrizione), e ciò sempre in quanto il “fatto giuridico” che presuppone tali ulteriori progressioni, e cioè l'anzianità di servizio utile per le posizioni economiche inferiori, è un fatto di per sé imprescrittibile, non costituendo esso stesso l'oggetto di un autonomo diritto ma solo e semplicemente il “presupposto”, appunto, di determinati diritti, questi sì prescrittibili.



Con riferimento alle restanti 13 ricorrenti sub gruppo D, ed alle 6 ricorrenti sub gruppo E, come si è detto, esse sono state assunte a tempo indeterminato, rispettivamente, nel 2007 (dopo il giorno 8 luglio), 2008, 2013 e 2016, con la conseguenza di poter ancora rivendicare il diritto a partecipare a tutte le progressioni, fin da quella del 2000, poiché fino a quando erano assunte a tempo determinato tale possibilità è stata loro preclusa, e quindi, una volta assunte a tempo indeterminato, il “divieto di discriminazione” sancito a livello europeo consente alle stesse di rivendicare, “*ex post*”, la integrale “ricostruzione di carriera”, così conseguendo, pertanto, “tutte le progressioni” che avrebbero potuto ottenere già quando erano dipendenti “a tempo determinato”.

Quanto, infine, alla possibile prescrizione del diritto ad ottenere il pagamento del maggior trattamento di fine rapporto in ragione degli scatti retributivi e dei contributi ormai prescritti, occorre ricordare che la prescrizione del diritto al pagamento del trattamento di fine rapporto decorre, in ogni caso, dalla cessazione del rapporto di lavoro, e tale diritto non va confuso con il diritto, maturante anche nel corso del rapporto, all’accertamento della quota temporaneamente maturata: l’uno ha per oggetto una condanna mentre l’altro ha per oggetto un mero accertamento. La diversità di contenuto e maturazione temporale dei due diritti soggettivi comporta il diverso regime della prescrizione, senza che la diversità stessa possa essere esclusa dalla loro connessione, data dalla parziale comunanza di elementi costitutivi (nella specie la Suprema Corte ha confermato la sentenza di merito che aveva rigettato l’eccezione di prescrizione relativa al diritto dei lavoratori ad ottenere la riliquidazione del tfr, includendo nella base di calcolo di esso alcune voci non previste dal datore di lavoro: Cass. 20/10/2004 n. 20516; Cass. 11/03/2005 n. 5362; Cass. 07/04/2006 n. 8191; Cass. 17/05/2006 n. 11536; Cass. 10/10/2007 n. 21239).



2) SUL DIRITTO ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE DEI DIPENDENTI PUBBLICI IN GENERE (E IN PARTICOLARE DEI DIPENDENTI DEGLI ENTI LOCALI) DURANTE IL LAVORO SVOLTO ANCHE CON PIU' INCARICHI O CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO, PER VIA DELLA DIRETTA APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI FONTE COMUNITARIA DI “NON DISCRIMINAZIONE FRA LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E LAVORO A TEMPO DETERMINATO”.

Come affermato nella **sentenza del Tribunale di Napoli del 21.01.2015 (doc. n. 36)**, “... *Indipendentemente dal dettato normativo interno la domanda deve essere accolta in forza della applicazione diretta della Clausola 4 della Direttiva 1999/70/CE. Deve solo ricordarsi che la stessa è espressione di un principio costituzional/comunitario fondante l'Ordinamento dell'Unione europea e, quale principio fondamentale, si colloca ad un grado superiore addirittura alle disposizioni costituzionali interne deboli (residuando in capo allo Stato solo il controllo dei c.d. controlimiti: i principi generali, collocandosi in un grado più elevato dei Trattati fondanti l'UE, operano addirittura in orizzontale, nei rapporti interprivati. La Clausola 4 della Direttiva 1999/70/CE (Principio di non discriminazione) dispone: 1. Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori 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. 2. Se del caso, si applicherà il principio del pro rata temporis. 3. Le disposizioni per l'applicazione di questa clausola saranno definite dagli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e/o dalle parti sociali stesse, viste le norme comunitarie e nazionali, i contratti collettivi e la prassi nazionali. 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, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive (Cfr. 3° e 14° considerando della Direttiva). In merito la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sent. 13.9.07, causa C- 307/05, **Del Cerro Alonso**, al punto 48 ha affermato: la nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che essa può servire da fondamento ad una pretesa come quella in esame nella causa principale, che mira ad attribuire ad un lavoratore a tempo determinato scatti di anzianità che l'ordinamento interno riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato. La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che **essa osta all'introduzione di una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, giustificata dalla mera circostanza che essa sia prevista da una disposizione legislativa o regolamentare di uno Stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale e il datore di lavoro interessato (punto 59).** La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, nella Sentenza 13.9.07, causa C- 307/05, *Impact*, nei punti da 60 a 68 ha affermato: Tale disposizione (la clausola 4, ndr) esclude in generale e in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento **non obiettivamente giustificata** nei confronti dei lavoratori a tempo determinato per quanto riguarda le condizioni di impiego. Come ha sostenuto l'Impact, **il suo contenuto appare quindi sufficientemente preciso affinché possa essere invocato da un singolo ed applicato dal giudice** (v., per analogia, la citata sentenza Marshall, punto 52)...il divieto preciso stabilito dalla clausola 4, punto 1..... implica, rispetto al principio di non discriminazione da essa enunciato, **una riserva relativa alle giustificazioni fondate su ragioni oggettive.** Tuttavia, come sottolineato dallo stesso giudice nazionale, **l'applicazione di tale riserva può essere soggetta ad un sindacato giurisdizionale ...**, talché la possibilità di avvalersene non impedisce di considerare che la disposizione



esaminata attribuisce ai singoli diritti che possono far valere in giudizio e che i giudici nazionali devono tutelare ... la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro appare, sotto il profilo del suo contenuto, incondizionata e sufficientemente precisa per poter essere invocata da un singolo dinanzi ad un giudice nazionale. *La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, nella Sentenza 22 dicembre 2010, procedimenti riuniti C-444/09 e C-456/09, Gavieiro Gavieiro, nei punti da 54 a 68 ha affermato:* In merito alla questione se il carattere temporaneo del servizio prestato da taluni dipendenti pubblici possa costituire, di per sé, una ragione oggettiva ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro, si deve rammentare che la Corte ha già dichiarato che la nozione di «ragione oggettiva» di cui al punto 1 di tale clausola 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 sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo (sentenza Del Cerro Alonso, cit., punto 57). 55 Tale nozione richiede che la disparità di trattamento in causa sia giustificata dalla sussistenza di **elementi precisi e concreti**, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria (v. sentenza Del Cerro Alonso, cit., punto 58). Detti elementi possono risultare segnatamente dalla **particolare natura delle funzioni** per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato **e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro** ... 56 Per contro, il riferimento alla mera natura temporanea del lavoro del personale della pubblica amministrazione non è conforme a tali requisiti e non può dunque costituire una ragione oggettiva ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. 57 Infatti, una disparità di



trattamento che riguardi le condizioni di impiego tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato non può essere giustificata mediante un criterio che, in modo generale ed astratto, si riferisce alla durata stessa dell'impiego. Ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro basti a giustificare una siffatta disparità priverebbe del loro contenuto gli scopi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro, rammentati nei punti 47 e 48 della presente sentenza. Invece di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato e di promuovere la parità di trattamento cui mirano sia la direttiva 1999/70 sia l'accordo quadro, il ricorso ad un siffatto criterio renderebbe permanente il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato. 58 Si deve pertanto risolvere l'unica questione sottoposta nella causa C-444/09 dichiarando che un'indennità per anzianità di servizio come quella oggetto della causa principale rientra nell'ambito di applicazione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, in quanto costituisce una condizione d'impiego, per cui i lavoratori a tempo determinato possono opporsi ad un trattamento che, relativamente al versamento di tale indennità, al di fuori di qualsiasi giustificazione obiettiva, sia meno favorevole di quello riservato ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile. Il carattere temporaneo del rapporto di lavoro di taluni dipendenti pubblici non può costituire, di per sé, una ragione oggettiva ai sensi di tale clausola dell'accordo quadro. *Le sentenze interpretative della CGUE, non vincolano lo Stato di appartenenza del giudice remittente, ma tutti gli Stati membri (vincola anche il giudice interno ed è posto alla base dell'obbligo di interpretazione conforme; cfr, tra le tantissime, Sentenza 13 novembre 1999, causa C-106/89, Marleasing, punti 8-9; Sentenza 16 giugno 2005, causa C-105/03, Pupino, punti 43-47), trattandosi addirittura per il diritto interno di jus superveniens con efficacia retroattiva (nel medesimo senso, costantemente, anche la Corte Costituzionale; cfr, ex plurimis, Ordinanza n. 252/06, alla cui parte motiva si rimanda), trovando il loro fondamento*



nella esigenza di applicazione conforme del diritto della UE in tutto il territorio dell'Unione. La Corte di Giustizia dell'Unione nella sentenza Kukukdeveci procedimento C- 555/07 del 19 gennaio 2010 ha infatti ricordato ancora una volta che il giudice nazionale, in presenza di una norma nazionale, rientrando nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione, che ritenga incompatibile con tale principio e per la quale risulti impossibile un'interpretazione conforme a quest'ultimo, deve disapplicare detta disposizione, senza che gli sia imposto né gli sia vietato di sottoporre alla Corte una domanda di pronuncia pregiudiziale... Nel caso di specie, vista la vincolatività dei principi espressi o meglio della clausola 4 della direttiva come interpretata/specificata, ne deriva che la ragione oggettiva utile alla differenziazione del trattamento economico deve risiedere in una ragione oggettiva diversa dalla esistenza di disposizione normativa o dalla organizzazione del servizio, ma in una oggettiva e proporzionale (principio di proporzionalità sempre presente nell'Ordinamento dell'UE) differenza del rapporto o della prestazione; ovviamente diversa dalla mera temporaneità del rapporto (che la disposizione esclude come atto a fondare una differenziazione, imponendo per questa sola ragione la uguaglianza retributiva)."

Le ricorrenti, peraltro, sono dipendenti soggette al CCNL Regioni ed Enti Locali. Il CCNL del 31.03.1999 ha istituito, all'art. 5, le "progressioni economiche orizzontali", senza esplicitare se le dette progressioni si applichino o meno anche al personale assunto con contratto a tempo determinato. Sulla questione, come si è detto, l'ARAN (doc. 14) ha espresso parere negativo così motivandolo: *"Riteniamo che sia ragionevole affermare, anche in assenza di una esplicita indicazione, che la fattispecie contrattuale in materia di progressioni orizzontali possa trovare applicazione esclusivamente nei confronti del personale a tempo indeterminato. La precarietà del rapporto e la sua limitata durata nel tempo mal si conciliano, infatti, con i sistemi di valutazione di contenuto meritocratico che dovrebbero contraddistinguere le selezioni che*



vengono realizzate al termine di ogni periodo annuale; in assenza, infatti, di un rapporto stabile e duraturo nel tempo vengono meno gli stessi presupposti necessari per una corretta valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti interessati. Non possiamo trascurare, inoltre, anche la circostanza che il beneficio economico correlato alla progressione orizzontale si traduce, in pratica, in un incremento del trattamento tabellare iniziale il cui valore dovrebbe essere definito nel contratto individuale con la conseguente immutabilità dello stesso valore per tutta la durata del rapporto come vincolo di coerenza tra le parti. Sugeriamo, in ogni caso, per evitare nel futuro ulteriori perplessità sull'argomento, di integrare opportunamente le clausole che caratterizzano il contratto individuale di assunzione a tempo determinato”.

E non è chi non veda come una simile motivazione sia palesemente in contrasto con le indicazioni provenienti dal diritto europeo. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha ormai chiarito come debba essere bandita dalla normativa vigente di ciascuno Stato membro ogni discriminazione tra lavoro a tempo determinato e lavoro a tempo indeterminato, anche per quanto concerne i criteri del computo dell'anzianità di servizio, che sia fondata esclusivamente sulla durata limitata nel tempo dei contratti di lavoro a tempo determinato. E' evidente, pertanto, che l'interpretazione fornita dall'Aran è illegittima perché contrastante con i principi del diritto europeo.

D'altronde, è proprio l'**art. 7 del CCNL del 14.09.2000** che afferma: ***“Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine”***. Tale norma costituisce il recepimento dell'analoga norma di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 368 del 2001, che a sua volta ha recepito nell'ordinamento interno italiano il principio di non



discriminazione tra lavoro a tempo determinato e lavoro a tempo indeterminato di cui alla Clausola 4 della Direttiva 1999/70/CE.

Secondo il Tribunale di Catania, Sezione Lavoro, deve dichiararsi **illegittima la esclusione di un dipendente a termine di un Ente locale** – nella specie la Provincia di Catania – **dalle procedure di progressione economica orizzontale**, laddove essa integri una violazione del **principio di parità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato** previsto dall'art. 7 CCNL Regioni ed Autonomie Locali 14 settembre 2000, nonché del **principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato** scolpito nella **Direttiva 1999/70/CE**, relativa all'Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, e nell'art. 6 D. Lgs. n. 368/2001, che ha recepito nell'ordinamento interno la predetta Direttiva 1999/70/CE (**Tribunale di Catania, Sezione Lavoro, sentenza 8 ottobre 2013, n. 2497, Est. Mirenda**). Secondo il Giudice del Lavoro di Catania, **la progressione economica orizzontale**, *«la cui finalità è quella di dar luogo a forme di valutazione del personale in servizio secondo determinati indicatori nell'ottica del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento, dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali»*, **“non è incompatibile” con il rapporto di lavoro a termine**, *«giacché i criteri individuati dal contratto collettivo nazionale di lavoro ai fini della progressione economica sono riferibili a qualunque prestazione indipendentemente dalla durata della stessa»*. Secondo il Tribunale richiamato, *«non va, poi, trascurato di considerare che l'art. 6 del d. lgs. n. 368/2001, che ha recepito la direttiva 99/70 CE, secondo la quale ‘per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori 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’, *stabilisce il principio di non discriminazione fra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato e l’estensione al lavoratore a tempo determinato di ogni trattamento non incompatibile con la natura del contratto a termine*». Come sottolineato in pronuncia, «*la questione attiene, dunque, alla comparabilità delle prestazioni fra le due categorie di lavoratori e alla sussistenza di eventuali ragioni oggettive che giustifichino la disparità di trattamento*». Orbene, nel caso di specie, sulla scorta dell’insegnamento proveniente dalla giurisprudenza comunitaria (Corte di Giustizia dell’Unione Europea, 13 settembre 2007, C-307/05, *Del Cerro Alonso*; 4 luglio 2006, C-212/04, *Adeneler e altri*; 8 settembre 2011, C-177/10, *Rosado Santana*) e delle allegazioni in atti, il Giudice del Lavoro adito, dal momento che «*l’assunzione ha avuto luogo con il conferimento di un preciso inquadramento giuridico e con l’inserimento del lavoratore nella struttura dell’amministrazione per l’espletamento delle mansioni corrispondenti alla categoria di appartenenza*», risultando pertanto «*smentita dall’inquadramento del lavoratore nella struttura organizzativa dell’ente per il perseguimento delle sue finalità la dedotta specialità del rapporto di lavoro*», ha ritenuto «*non ... rinvenibile alcuna altra ragione giustificatrice della prospettata legittimità della disparità di trattamento posta in essere*». Da quanto precede è conseguita la declaratoria «che parte ricorrente aveva diritto a partecipare alla progressione economica ovvero di essere valutata ai fini della progressione economica orizzontale con i medesimi criteri applicati per i dipendenti a tempo indeterminato nelle precedenti progressioni indette dall’ente», nonché della illegittimità dei contratti collettivi decentrati integrativi relativi alle progressioni economiche orizzontali in questione, siccome riferiti ai soli dipendenti a tempo indeterminato.



Nello stesso senso si è pronunciato il Tribunale di Roma, nelle sentenze succitate.

Secondo i giudici di merito, quindi, il diritto a partecipare alle procedure di progressione economica, **non è affatto subordinato** all'avvenuta previa immissione in servizio di ruolo del dipendente dell'ente. L'immissione in ruolo, infatti, non costituisce essa la "pre-condizione" per chiedere di essere ammessi al beneficio delle progressioni economiche (anche relativamente al lavoro svolto a tempo determinato), trattandosi di un fatto, quello, del tutto aleatorio ed eventuale (in tal senso, v. **Corte di Appello di Roma, sezione lavoro e previdenza, sentenza n. 2488 del 21.03.2015: doc. n. 37**, che afferma: "...*La trasformazione del rapporto, infatti, oltre ad essere solo eventuale, non è idonea a compensare la diversità di trattamento economico riferibile al periodo antecedente, giacché il riconoscimento della anzianità pre-ruolo ai fini dell'aumento retributivo opera solo dopo l'immissione definitiva nell'organico, e non comporta alcun recupero delle differenze retributive pregresse...*").

E' evidente, pertanto, che il diritto a beneficiare delle progressioni economiche sussiste già durante i rapporti di lavoro a tempo determinato, e ciò nonostante fra un rapporto e l'altro vi sia una interruzione e nonostante ogni rapporto di lavoro costituisca un "nuovo rapporto": tali elementi, infatti, sono stati considerati nulla affatto ostativi al riconoscimento, ai fini retributivi, dell'intera anzianità di servizio maturata dal dipendente assunto a tempo determinato. In tal senso, si vedano le numerose sentenze intervenute in materia: dal Tribunale di Roma, sezione lavoro, **sentenze n. 16-2015 e n. 17-2015 del 07.01.2015 (doc. n. 38**: nelle quali il Giudice "...*dichiara il diritto della parte ricorrente a percepire gli scatti biennali di stipendio a partire dal secondo anno di contratto annuale in misura pari al 2,5% sullo stipendio; condanna il Ministero convenuto al pagamento, in favore della parte ricorrente, di € ...oltre interessi legali dalla data di scadenza delle singole*



porzioni mensili del credito al soddisfo ed oltre alla regolarizzazione contributiva e previdenziale...”; il medesimo giudice, in parte motiva, ha affermato che “...per il futuro, gli scatti dovranno essere riconosciuti in proporzione all’anzianità di servizio effettivamente prestato e secondo le regole che presiedono al computo del servizio ai fini dell’anzianità economica, restando dunque inteso che gli eventuali intervalli in cui il lavoratore non abbia prestato servizio per non aver ricevuto l’incarico temporaneo non dovranno essere computati e i periodi maturati in misura insufficiente al maturare dell’annualità di anzianità dovranno essere calcolati in proporzione”), alla **sentenza del Tribunale di Padova n. 18-2011 del 22.07.2011 (doc. n. 39)**: dove i ricorrenti vittoriosi erano “docenti a tempo determinato” che “hanno chiesto il riconoscimento dell’anzianità maturata, ai fini giuridici ed economici, in tutti i servizi non di ruolo prestati, con la medesima progressione riconosciuta dalla contrattazione collettiva al personale docente assunto a tempo determinato”, ed il Giudice ha effettivamente riconosciuto “il diritto dei ricorrenti al riconoscimento ai fini economici e giuridici dell’anzianità maturata in tutti i servizi non di ruolo prestati, così come al personale assunto a tempo indeterminato, con condanna dell’Amministrazione a collocare ciascuno dei ricorrenti al livello stipendiale corrispondente all’anzianità di servizio maturata”), fino alla **sentenza del Tribunale di Milano del 13.12.2011 (doc. n. 40)**: che afferma: “...Deve pertanto riconoscersi il diritto della ricorrente al riconoscimento dell’anzianità di servizio maturata in corrispondenza dei contratti a termine intercorsi con la convenuta a fini economici, con effetto sulla posizione stipendiale e con la condanna della resistente ad adeguare la retribuzione della ricorrente e al pagamento degli arretrati retributivi, oltre interessi legali dalle scadenze al saldo. Detta condanna – prosegue il Giudice – opererà nei limiti della prescrizione decennale... sul termine prescrizione decennale ci si richiama ai sensi dell’art. 118 disp. att. cpc, alla recente sentenza della Corte d’Appello di Milano 11/5/11 n. 388. Dunque deve



tenersi conto, a ritroso, della data di proposizione del tentativo di conciliazione del 14/7/09, non risultando atti interruttivi precedenti, e della maturazione triennale degli scatti di anzianità; essendo l'anzianità richiesta dal 4/11/99, nessuna prescrizione si è nella specie verificata").

Nè potrebbe eccepirsi, nel caso concreto, che il diritto alle c.d. "progressioni economiche orizzontali", ex art. 5 del CCNL 31.03.1999, costituirebbe, per i dipendenti degli enti locali, un istituto diverso dal diritto agli "scatti biennali" ex art. 53 della legge 312-1980, ovvero dal diritto alle "progressioni professionali" ex art. 79 del CCNL Scuola. Basti pensare alle sentenze sopra citate del Tribunale di Roma, che hanno appunto riconosciuto proprio il diritto alle "progressioni economiche" ex art. 5 CCNL ai dipendenti del Comune di Roma relativamente ai periodi lavorati con contratti a tempo determinato.

3) SULLA APPLICAZIONE DEL PREDETTO PRINCIPIO ANCHE AI "PRECARI DELLA SCUOLA" (E IN PARTICOLARE ALLE INSEGNANTI ED EDUCATRICI DIPENDENTI DI UN ENTE LOCALE).

E' vero che nel settore scolastico è sempre rimasta in vigore la norma di legge di cui all'art. 526 del decreto legislativo n. 297/94 che prevede che: *"....al personale docente ed educativo **non di ruolo** spetta il trattamento economico **iniziale** previsto per il corrispondente personale docente di ruolo..."* (norma applicata anche alle odierne ricorrenti, insegnanti di scuola dell'infanzia o educatrici di asili nido, in virtù dei regolamenti dell'ente succitati). E detta conclusione dovrebbe essere, anzi, rafforzata dal comma 14-bis) dell'art. 4 della legge n.124/1999, come inserito dall'art.1, comma 1, del D.L. 134/2009, che recita: *"I contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze previste dai commi 1, 2 e 3, in quanto necessari per garantire la costante erogazione*



del servizio scolastico ed educativo, non possono in alcun caso trasformarsi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato e consentire la maturazione di anzianità utile ai fini retributivi prima della immissione in ruolo". La stessa norma, però, come convertita con modificazioni nel testo vigente dal 25 novembre 2009 dispone: ***"I contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze previste dai commi 1, 2 e 3, in quanto necessari per garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo, possono trasformarsi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato solo nel caso di immissione in ruolo, ai sensi delle disposizioni vigenti e sulla base delle graduatorie previste dalla presente legge e dall'articolo 1, comma 605, lettera c), della legge 27 dicembre 2006, n.296, e successive modificazioni"***.

Tali norme, però, oltre al fatto che possono e devono essere senz'altro disapplicate dal giudice, poiché **in contrasto con il principio comunitario di cui sopra (v. le sentenze suindicate, relative al personale precario del settore scolastico)**, devono essere retamente intese dal giudice medesimo nel senso che, seppure esse escludessero la "trasformazione del rapporto di lavoro" da "rapporto a tempo determinato" a "rapporto a tempo indeterminato", non necessariamente invece debbono escludere il beneficio del computo dell'anzianità di servizio maturata con rapporti a tempo determinato, ai fini degli scatti retributivi.

Ed anzi, è proprio nel settore educativo e scolastico che è viepiù avvertita l'esigenza di computare il servizio prestato dal personale supplente, ai fini degli scatti di anzianità retributiva. E' in tale settore, infatti, che il ricorso alle supplenze costituisce un fenomeno non eccezionale ma ordinario, dando vita a forme di precariato di lunga degenza (a volte di oltre 20 anni). Se quindi non venissero computati i servizi pre-ruolo di detto personale, si assisterebbe al quasi totale azzeramento della progressione stipendiale del personale medesimo.



Ed infatti, a fronte della formale vigenza dell'art. 526 (d.lgs. 297-1994) succitato (norma tuttavia disapplicata dai giudici di merito perché in contrasto con i principi del diritto europeo sul lavoro a tempo determinato), esisteva e tuttora esiste l'articolo 485 del medesimo d.lgs. 297-94, che recita: *“1. Al personale docente delle scuole di istruzione secondaria ed artistica, il servizio prestato presso le predette scuole statali e pareggiate, comprese quelle all'estero, in qualità di docente non di ruolo, è riconosciuto come servizio di ruolo, ai fini giuridici ed economici, per intero per i primi quattro anni e per i due terzi del periodo eventualmente eccedente, nonché ai soli fini economici per il rimanente terzo. I diritti economici derivanti da detto riconoscimento sono conservati e valutati in tutte le classi di stipendio successive a quella attribuita al momento del riconoscimento medesimo. 2. Agli stessi fini e nella identica misura, di cui al comma 1, è riconosciuto, al personale ivi contemplato, il servizio prestato presso le scuole degli educandati femminili statali e quello prestato in qualità di docente elementare di ruolo e non di ruolo nelle scuole elementari statali, o parificate, comprese quelle dei predetti educandati e quelle all'estero, nonché nelle scuole popolari, sussidiate o sussidiarie. 3. Al personale docente delle scuole elementari è riconosciuto, agli stessi fini e negli stessi limiti fissati dal comma 1, **il servizio prestato in qualità di docente non di ruolo** nelle scuole elementari statali o degli educandati femminili statali, o parificate, nelle scuole secondarie ed artistiche statali o pareggiate, nelle scuole popolari, sussidiate o sussidiarie, nonché i servizi di ruolo e **non di ruolo prestati nelle scuole materne statali o comunali.**”*

Quindi, relativamente ai docenti delle **scuole statali**, è comunque prevista una normativa che consente agli stessi, una volta entrati “in ruolo”, di “recuperare” buona parte del servizio già prestato “fuori ruolo”, ottenendo



il collocamento nella fascia stipendiale corrispondente alla maggiore anzianità di servizio.

Si tratta di una normativa che, comunque, di per sé non soddisfa le esigenze di tutela dei lavoratori precari, inderogabili anche nel settore scolastico, come vorrebbe la normativa comunitaria. In tal senso v. la **sentenza della Corte di Appello di Trieste, sezione lavoro, n. 374-2014 del 17.09.2014 (doc. n. 41)**, che afferma: “...l’anzianità preruolo viene sì valutata in questi casi ma in modo riduttivo e, dunque, discriminatorio... il d.lgs. 297/1994 art. 485 riconosce sì l’anzianità ma in modo non pieno né paritario, specie per gli anni successivi al quarto...” (v. pure la succitata sentenza della Corte di Appello di Roma n. 2488-2015, che afferma: “...La trasformazione del rapporto, infatti, oltre ad essere solo eventuale, non è idonea a compensare la diversità di trattamento economico riferibile al periodo antecedente, giacché il riconoscimento della anzianità pre-ruolo ai fini dell’aumento retributivo opera solo dopo l’immissione definitiva nell’organico, e non comporta alcun recupero delle differenze retributive pregresse...”). Si tratta di una normativa, inoltre, che in quanto applicabile solo agli insegnanti ed educatori delle **scuole statali**, e non anche a quelli dipendenti dell’ente locale, finisce ulteriormente per “discriminare” questi ultimi, svantaggiandoli rispetto agli statali, dal momento che mentre gli statali potrebbero “in parte” recuperare, almeno *a posteriori*, parte dei servizi pre-ruolo ai fini del livello professionale ottenibile una volta assunti in ruolo, **gli insegnanti ed educatori comunali non si vedrebbero recuperare alcunché**, neppure dopo l’assunzione in ruolo, dal momento che la predetta norma ex art. 485 del testo unico sulla scuola non è mai stata applicata agli insegnanti comunali. Ecco che allora, se agli odierni ricorrenti, dipendenti dell’ente locale, non si potesse riconoscere il diritto di beneficiare delle progressioni economiche per il lavoro svolto con contratti di supplenza, costoro si vedrebbero completamente “azzerare” tutta la pregressa



anzianità di servizio (che non potrebbero neppure in parte recuperare, a differenza dei docenti statali).

E tuttavia, come riconosciuto dalla Corte di Appello di Roma nella succitata sentenza n. 2488-15, “(è proprio) *il riconoscimento (nelle scuole statali) della anzianità di servizio in caso di definita assunzione con contratto a tempo indeterminato (che) finisce per confermare la **insussistenza di ragioni oggettive idonee a giustificare la diversità di trattamento retributivo**, giacché proprio detto riconoscimento muove dal presupposto della sostanziale identità della funzione tecnica-amministrativa svolta nelle due diverse fasi del rapporto”.*

In verità, non è minimamente revocabile in dubbio, come chiarito nelle svariate sentenze fino ad oggi intervenute, che il c.d. “regime speciale” (introdotto dalle varie leggi susseguitesesi nel tempo) relativo al “personale delle scuole”, di ogni ordine e grado (compreso perciò il personale scolastico ed educativo degli enti locali), non concerne in quanto tale “il rapporto di lavoro a tempo determinato” - che invece deve essere tutelato in modo uniforme, tanto nei settori diversi dalla scuola quanto nel settore scolastico –, ma bensì le “forme di reclutamento del personale nelle scuole”. La “diversità di regime”, pertanto (da cui l’applicazione del principio “*lex specialis derogat legi generali*”), riguarda solo i modi di costituzione dei rapporti di lavoro, sia a tempo determinato che indeterminato, ma non può estendersi fino a sottrarre il lavoro svolto nelle scuole, con incarichi temporanei, alla generale disciplina del lavoro a tempo determinato, ed in particolare al “principio di non discriminazione” di cui all’art. 6 del D.Lgs. n. 368-2001 (in tal senso v. la succitata sentenza del Tribunale di Napoli del 21.01.2015; v. pure la succitata sentenza della Corte di Appello di Trieste: “... *l’art. 9 comma 18 d.l. 70/2011 convertito in legge con la l. 106/2011 ha introdotto un comma 4 bis all’art. 10 del d.lgs. 368/2001 e detta norma ha escluso dall’applicazione del decreto legislativo 368 stesso i contratti a tempo*



determinato del settore scuola in genere (docenti e personale c.d. ATA). Siffatta disposizione, avente portata innovativa atteso che nulla fa intendere si tratti di norma di natura interpretativa, fa però riferimento alla disciplina in tema di organico (art. 40 l. 459/1997 e 6 d.lgs. 165/2001) ed alla trasformazione dei rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato (art. 4 l. 124/1999 e 5 d.lgs. 368/2001) e quindi risulta logico che **in detto ristretto ambito valga la nuova normativa: esonero delle norme del d.lgs. 368/2001 in tema di limiti all'apposizione del termine con certe conseguenze** e questo in coerenza con il fatto che la clausola 5 dell'accordo quadro del 18.3.1999 recepito nella direttiva 1999/70/CE si occupa appunto di prevenire gli abusi (è invece la clausola 4 che inerisce alla non discriminazione). Di qui il rilievo per cui rimane in questo caso ancor applicabile qui, in tema di supplenze annuali, l'art. 6 del d.lgs. 368/2001".

Anche il Tribunale di Potenza, nella sentenza del 06.03.2012 (doc. n. 42), ha avuto modo di affermare: "Secondo la Corte dell'Unione la clausola 4.1 osta all'introduzione d'una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, giustificata dalla mera circostanza che essa sia prevista da una disposizione legislativa o regolamentare di uno Stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale e del datore di lavoro interessato. Ma se, nel caso di specie, la ratio del diverso trattamento economico del lavoratore a termine sia da ravvisarsi nella sua appartenenza al personale non di ruolo, **la specificità del sistema di reclutamento e di assegnazione delle supplenze per questa categoria di lavoratori non ha una correlazione logica con la negazione della progressione retributiva in funzione dell'anzianità di fatto maturata** (cfr. gli art 399 s. T.U., come modificato ex L. 124/99, e 4 della stessa L. 124/99). Non vi sarebbero potuti essere, allora, ostacoli ragionevoli alla possibilità di ricostruire la carriera intera del personale



*assunto ripetutamente a termine, tenendo conto dei rapporti pregressi ed applicando gli scatti allo stesso modo di quanto avviene per il personale a tempo indeterminato, proprio per fornire una lettura della disciplina nazionale conforme alla norma europea così come interpretata dalla Corte di giustizia. Di conseguenza **la disciplina interna e in particolare, la clausola dell'art. 79 CCNL di comparto dovrebbero essere interpretate nel senso di includere nella progressione professionale, già prevista per il personale scolastico di ruolo, anche i lavoratori del settore che abbiano lavorato per l'Amministrazione con più contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione**".*

4) SULLA NATURA E SULL'AMPIEZZA DEL DIRITTO ALLA RICOSTRUZIONE DI CARRIERA DEDOTTO NEL PRESENTE GIUDIZIO.

Anche se non sono mancate sentenze che hanno riconosciuto ai ricorrenti anche il diritto al “superiore livello” e hanno condannato l'Ente a pagare le “differenze retributive” (v., *ex multis*, Tribunale di Roma, sentenza del 04.12.2014: **doc. n. 43**; Corte di Appello di Roma, sentenza del 01.02.2016: **doc. n. 44**), ovvero sentenze che, pur non riconoscendo il livello superiore, condannano l'Ente al “risarcimento dei danni”, pari alle somme non percepite per effetto della mancata partecipazione alle peo (Tribunale di Roma, sentenza del 07.04.2017: **doc. n. 45**), sembra maggiormente condivisibile l'indirizzo espresso in altre sentenze del Tribunale di Roma, secondo cui il Giudice non può sostituirsi all'amministrazione nell'attribuzione del “maggior livello” (nonostante, come si è detto, il meccanismo delle selezioni indette dall'Ente si è basato su fattori prestabiliti, senza alcuna valutazione “comparativa” e “selettiva” del personale partecipante), ma spetta all'Ente soccombente in giudizio effettuare la “ricostruzione della carriera”, effettuando, “ora per allora”, le selezioni anzidette. Una tale pronuncia, infatti, seppure non è



immediatamente esecutiva, è suscettibile di ottemperanza una volta passata in giudicato, con la conseguenza di non precludere ai ricorrenti il conseguimento del “bene della vita” da essi agognato (e cioè il “maggior livello”, e non solo le “differenze retributive” maturate).

Più recentemente, il Tribunale di Roma, nella **sentenza n. 3601 del 09.05.2018 (doc. n. 46)**, ha avuto modo di affermare quanto segue: *“...Alla stregua delle considerazioni che precedono, ne consegue il diritto dei ricorrenti a vedersi riconosciuta, ai fini connessi alla anzianità di servizio, l'attività lavorativa prestata con contratti tempo determinato, a decorrere dalla data dalla quale essi hanno rispettivamente cominciato a svolgere, sia pure a tempo determinato, le mansioni nelle quali essi si sono inquadrati dopo l'assunzione a tempo indeterminato e per tutto lo svolgimento delle stesse, come puntualmente indicato in ricorso...Giovà sottolineare come l'anzianità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato resta quella della formale assunzione, **con l'unica particolarità del diritto ad un trattamento economico che non è quello iniziale, bensì che tenga conto dei periodi di lavoro svolti in precedenza, sia pure in virtù di distinti contratti di lavoro a tempo determinato...**Se quindi i ricorrenti hanno diritto alla ricostruzione della loro carriera considerando integralmente la c.d. 'anzianità', non possono invece essere accolte le domande volte ad ottenere **l'inquadramento in una fascia superiore....**Tutte queste domande, tuttavia, non possono essere accolte in quanto, **come risulta dai sopraelencati contratti decentrati integrativi il passaggio da una posizione stipendiale ad un'altra superiore, seppure certamente connesso alla maggiore anzianità di servizio, è subordinato ad una valutazione positiva dell'operato del dipendente nell'arco temporale in considerazione (cfr doc. 6-10 fascicolo ricorrenti)....**Tutto ciò premesso ne consegue che il Giudice non può sostituirsi al datore di lavoro nell'effettuare la suddetta valutazione, ma il datore di lavoro soltanto sarà tenuto a considerare il*



periodo di maggiore anzianità ai fini della progressione stipendiale ed operare la relativa valutazione e, soltanto in caso positivo, provvedere ad un superiore inquadramento...”. Nello stesso senso v. pure Tribunale di Roma, sentenza n. 337 del 17.01.2017 (**doc. n. 47**).

Orbene, leggendo la motivazione di queste sentenze, si comprende quanto segue: a) il Giudice ha dato diretta applicazione ai principi del diritto dell’unione europea, quali consacrati sia nelle direttive che nelle sentenze della CGUE, che riconoscono che al “lavoratore a tempo determinato”, già “durante il suddetto rapporto di lavoro”, spettano gli stessi “diritti” e lo stesso “trattamento economico” spettante ai lavoratori a tempo indeterminato. b) Tale effetto discende dalla clausola 4.1 e dalla clausola 4.4 dell’Accordo allegato alla Direttiva del 1999: nella clausola 4.1 si vuole evitare che il “lavoratore a termine”, già durante il suddetto rapporto di lavoro, sia privato dei diritti e del trattamento economico spettante ai lavoratori a tempo indeterminato; nella clausola 4.4 si fa questione del diritto al “computo dell’anzianità di servizio”, che deve essere il medesimo, salvo particolari “ragioni obiettive”, sia per i periodi prestati a tempo indeterminato che per quelli prestati a tempo determinato. c) L’esistenza di **NORME NAZIONALI, DI LEGGE O DI CCNL – men che meno norme del CCDI del Comune di Roma!!!** -, contrarie a tali principi, non è di ostacolo alla “immediata applicazione” del diritto europeo nella causa davanti al giudice di uno dei paesi membri.

E’ evidente, allora, che – contrariamente a quanto tutt’oggi effettuato da Roma Capitale, per effetto del recente CCDI del 01.07.2017 - il Giudice non ha affatto inteso subordinare il “diritto alla progressione economica” alla circostanza che i ricorrenti fossero già “assunti a tempo indeterminato”, con l’ulteriore effetto di riconoscere solo “una parte” del lavoro precedentemente prestato a tempo determinato. **Una tale interpretazione confliggerebbe, alla base, con i principi del diritto europeo in base a cui il Giudice ha accolto il ricorso.** Confligge,



inoltre, con la stessa giurisprudenza della Corte di Cassazione, che ha espressamente riconosciuto il **diritto alla “progressione economica” già “durante i rapporti di lavoro a tempo determinato”** (v. **sentenza della Cassazione n. 22558 del 07.11.2016**). Il Giudice, invece, imponendo che venga considerata, ora per allora, l'INTERA ANZIANITA' DI SERVIZIO, sin dal primo contratto di lavoro a tempo determinato, ha di fatto riconosciuto che il diritto alle diverse progressioni stipendiali doveva operare già durante i rapporti di lavoro a tempo determinato. Non essendo ciò avvenuto, e poiché i ricorrenti sono ormai tutti assunti a tempo indeterminato, **tale diritto si traduce in un diritto alla “integrale ricostruzione di carriera”**, per effetto del quale, fermo restando il fatto che il rapporto di lavoro a tempo determinato “non si converte fin dall'inizio in rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, onde quest'ultimo conserva la sua autonomia e la sua decorrenza ad altri effetti, agli “effetti del TRATTAMENTO ECONOMICO spettante” al personale ormai assunto a tempo indeterminato, dovrà tenersi conto della intera anzianità di servizio maturata con contratti a tempo determinato, attribuendo non più il TRATTAMENTO INIZIALE DI CATEGORIA, ma un **TRATTAMENTO SUPERIORE, “proporzionale” alla durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato**. Ciò, evidentemente, non può essere ottenuto tramite l'esecuzione operata dall'Ente, come sopra descritta, in quanto una tale esecuzione, oltre a presupporre la negazione di un diritto altrimenti spettante (presuppone, cioè, che durante i rapporti a tempo determinato i lavoratori non maturino il diritto alle progressioni economiche), **comporta la “decurtazione della parte preponderante di attività espletata a tempo determinato”**.

Pertanto, pur condividendosi l'orientamento secondo cui il G.O non può sostituirsi al datore di lavoro nella attività selettiva finalizzata all'attribuzione del livello superiore, si chiede che l'odierno giudicante voglia NON SOLO ACCERTARE IL DIRITTO DELLE



RICORRENTI AL RICONOSCIMENTO DELLA MAGGIORE ANZIANITA' DI SERVIZIO ai fini e per gli effetti delle progressioni economiche, del trattamento di fine servizio e della pensione, ma, quantomeno, anche CONDANNARE ROMA CAPITALE (se non all'attribuzione del maggior livello, quantomeno) ALLA EFFETTUAZIONE, IN FAVORE DELLE RICORRENTI, DELLE SELEZIONI INDETTE, FRA IL 2000 E IL 2017, secondo le distinzioni appresso indicate per "ciascun gruppo" di ricorrenti: distinzioni che tengono conto dei "periodi di lavoro effettivi" svolti dalle ricorrenti, a tempo determinato e indeterminato, prima e in occasione di "ciascuna selezione indetta", fra il 2000 e il 2017.

Solo condannando l'Ente ad effettuare, ora per allora, in favore delle ricorrenti, "ciascuna" delle "selezioni indette fra il 2000 e il 2017" (pur nei limiti, per alcune ricorrenti, della prescrizione sopra indicata), in particolare indicando, per "ciascun gruppo di ricorrenti", le "selezioni indette" in passato cui le ricorrenti hanno "diritto a partecipare" (sulla base dei giorni lavorati maturati da "ciascuna" ricorrente in occasione di "ciascuna" delle suddette selezioni), il Giudice potrà consentire alle odierne ricorrenti di conseguire in modo pieno ed effettivo la "ricostruzione di carriera" (scongiurando il pericolo che una sentenza generica di mero accertamento possa essere mero "*flatus vocis*", e cioè di fatto elusa e svuotata dalla resistente, come di recente accaduto!), fermo il limite dovuto al fatto che le selezioni anzidette ed il conseguente inquadramento giuridico ed economico dovranno essere effettuati da Roma Capitale (che dovrà però attenersi alle indicazioni giudiziali in ordine alle "selezioni" cui ammettere ciascun gruppo di ricorrenti).

Si chiede, pertanto, di accertare, in capo a ciascun gruppo di ricorrenti (sub A, B, C, D, E) e in capo alle singole ricorrenti indicate all'interno di ciascun gruppo (vedi le distinzioni ivi operate), lo



svolgimento di un numero di giorni di servizio tale da poter partecipare, di volta in volta, a ciascuna delle selezioni indette da Roma Capitale, fra il 2000 e il 2017. In esito al suddetto accertamento, voglia l'adito Giudice condannare l'Ente ad effettuare le suddette selezioni, indicando per ciascun gruppo di ricorrenti (o per le ricorrenti ivi indicate) le selezioni cui hanno diritto a partecipare, avendo maturato la specifica anzianità prevista per ciascuna di esse, secondo le indicazioni contenute nelle seguenti conclusioni.

Si ribadisce, non si chiede al Giudice di condannare il Comune di Roma Capitale né alla attribuzione del maggior livello né, tantomeno, alla liquidazione delle differenze retributive (salvo l'accertamento del diritto alle - "eventuali" - somme "non prescritte"), ma almeno di condannare il suddetto Ente alla effettuazione, ora per allora, delle verifiche selettive già indette, indicando in dispositivo le selezioni cui le ricorrenti avevano ed hanno diritto a partecipare, fra quelle indicate nelle seguenti conclusioni.

Affinchè la tutela giudiziaria di TANTI ANNI DI LAVORO sia concreta ed effettiva!

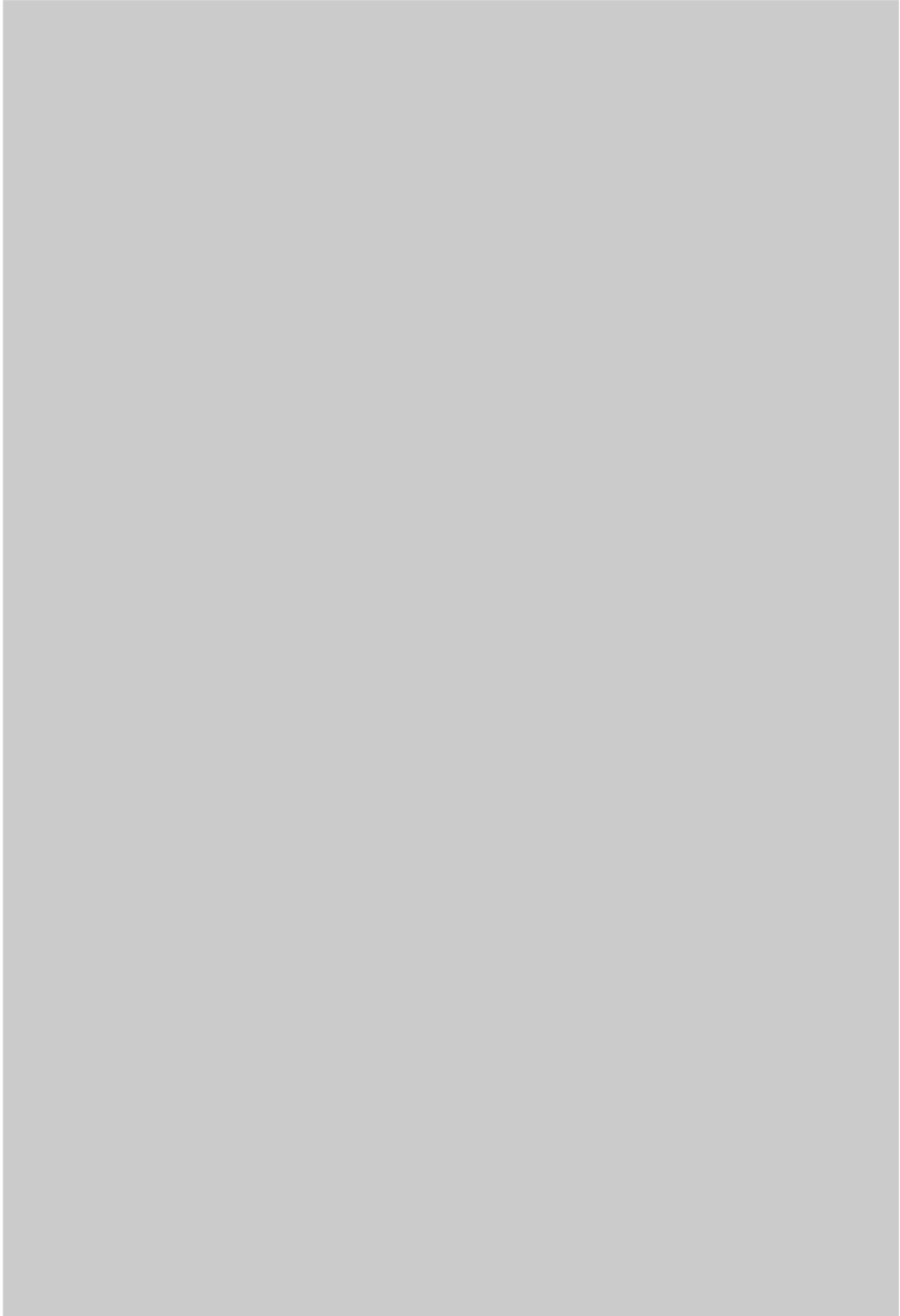
Tutto ciò premesso e considerato, in fatto ed in diritto, i dipendenti indicati in epigrafe

RICORRONO

All'Ill.mo Tribunale di Roma affinché fissi l'udienza di discussione ai sensi dell'art. 415 c.p.c., ed emanati gli ulteriori provvedimenti del caso, voglia accogliere le seguenti



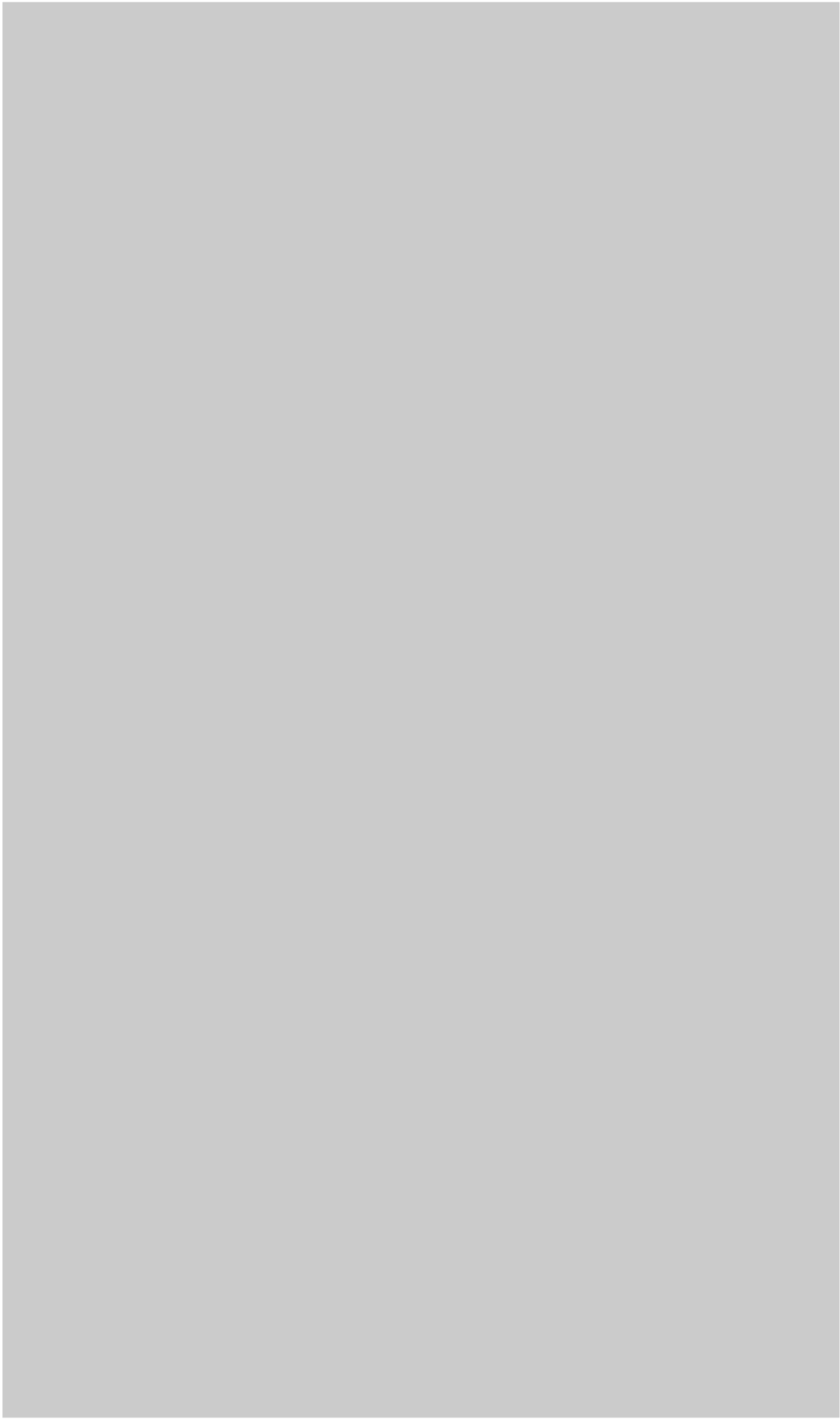
CONCLUSIONI















Si producono i seguenti documenti:

Allegati A, B, C, D, E.

- 1) Estratto del CCDI di Roma Capitale del 01.08.2014.
- 2) Atto di significazione e diffida ricevuto via pec in data 08.07.2017.
- 3) Estratto del CCNL Regioni ed Enti locali del 31.03.1999.
- 4) Estratto del CCDI del Comune di Roma del 31.07.2000.
- 5) Estratto del CCDI del Comune di Roma del 18.10.2005.
- 6) Estratto del CCDI del Comune di Roma del 26.09.2007.
- 7) Estratto del CCDI del Comune di Roma del 22.10.2009.
- 8) Estratto del CCDI di Roma Capitale del 22.12.2010.
- 9) Estratto del DPR 07.11.1980 n. 810.
- 10) Estratto del DPR 25.06.1983 n. 347.
- 11) Estratto del DPR 13.05.1987 n. 268.
- 12) Estratto del DPR 03.08.1990 n. 333.
- 13) Estratto del CCNL Regioni ed Enti locali del 06.07.1995.
- 14) Articolo di Tiziano Grandelli e Marco Zamberlan.
- 15) Estratto del CCNL Regioni ed Enti locali del 14.09.2000.



- 16) Delibere del Comune di Roma sulle graduatorie permanenti.
- 17) Estratto del Regolamento della Scuola Comunale dell'Infanzia di Roma.
- 18) Estratto del Regolamento degli Asili Nido del Comune di Roma.
- 19) Nota del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale-Ispettorato Provinciale del lavoro di Roma, del 06.11.1995.
- 20) Verbale di concertazione del 21.02.2008.
- 21) Sentenza del Tribunale di Roma n. 19504 del 23.11.2012.
- 22) Sentenza del Tribunale di Roma n. 6988 del 21.05.2013.
- 23) Sentenza del Tribunale di Roma n. 4012 del 08.04.2014.
- 24) Verbale di Accordo del 17.05.2013.
- 25) Nota del Dipartimento Risorse Umane prot. n. GB/71702 del 27.09.2013.
- 26) Nota del Dipartimento Risorse Umane-Direzione Reperimento-Trattamento giuridico e contrattuale-Disciplina prot. n. GB/89440 del 26.11.2013.
- 27) Nota del Dipartimento Risorse Umane-Direzione Reperimento-Trattamento giuridico e contrattuale-Disciplina prot. n. GB/5093 del 24.01.2014.
- 28) Nota del Dipartimento Risorse Umane-Direzione Reperimento-Trattamento giuridico e contrattuale-Disciplina prot. n. GB/68600 del 14.10.2014.
- 29) Determinazione Dirigenziale n. 2305 del 16.12.2014.
- 30) Determinazione Dirigenziale n. 2304 del 16.12.2014.
- 31) Estratto del Nuovo CCDI di Roma Capitale del 01.07.2017.
- 32) Estratto del CCI dell'Università degli Studi dell'Insubria.
- 33) Estratto del CCNL Regioni ed Enti locali del 22.01.2004.
- 34) Estratto del CCNL Regioni ed Enti locali del 28.02.2008.
- 35) Bando Peo 2017.
- 36) Sentenza del Tribunale di Napoli del 21.01.2015.
- 37) Sentenza della Corte di Appello di Roma n. 2488 del 21.03.2015.



- 38) Dispositivi di sentenza del Tribunale di Roma n. 16 e 17 del 07.01.2015.
- 39) Sentenza del Tribunale di Padova n. 18 del 22.07.2011.
- 40) Sentenza del Tribunale di Milano del 13.12.2011 .
- 41) Sentenza della Corte di Appello di Trieste n. 374 del 17.09.2014.
- 42) Sentenza del Tribunale di Potenza del 06.03.2012.
- 43) Sentenza del Tribunale di Roma del 04.12.2014.
- 44) Sentenza della Corte di Appello di Roma del 01.02.2016.
- 45) Sentenza del Tribunale di Roma del 07.04.2017.
- 46) Sentenza del Tribunale di Roma n. 3601 del 09.05.2018.
- 47) Sentenza del Tribunale di Roma n. 337 del 17.01.2017.

Ai fini del pagamento del contributo unificato, si dichiara che il valore della presente causa è **indeterminabile** e, pertanto, il contributo versato è pari ad € **259,00**.

Roma, 28.03.2020

Avv. Giuseppe Pio Torcicollo

