

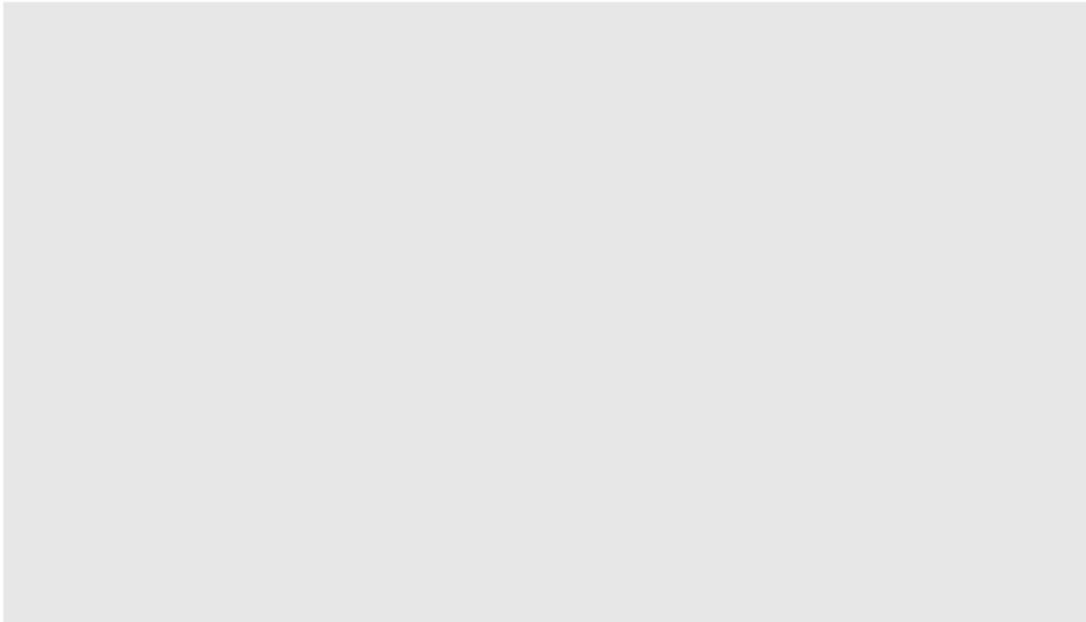


REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI [REDACTED]
QUARTA SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Giuseppina Vetrutto ha pronunciato, mediante deposito telematico in data odierna, la seguente

SENTENZA

nella causa promossa da:



domiciliati in Roma, via Carlo Mirabello 11, presso lo studio dell'avv. Giuseppe Pio Torcicollo che li rappresenta e difende per procura in calce al ricorso

RICORRENTI

CONTRO

ROMA CAPITALE, in persona del Sindaco p.t., elettivamente domiciliata in Roma, via del Tempio di Giove 21, presso gli uffici dell'Avvocatura Capitolina, rappresentata e difesa dall'avv. Alessandro Rizzo per procura generale alle liti per atto Notaio Stefano Smargiassi del 1.7.2020

RESISTENTE

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ritualmente notificato i ricorrenti indicati in epigrafe convenivano in giudizio dinanzi a questo Tribunale Roma Capitale, della quale erano dipendenti a tempo indeterminato dalle date per ciascuno indicate, per sentir dichiarare il loro diritto al riconoscimento dell'anzianità di servizio relativa ai periodi di lavoro svolti in virtù di numerosi contratti a tempo determinato; per l'effetto chiedevano accertarsi il loro diritto alla partecipazione alle Progressioni Economiche Orizzontali (d'ora in poi PEO) in relazione agli effettivi

periodi di lavoro prestato.

Chiedevano, infine, per l'ipotesi di superamento della selezione dell'anno 2007, il riconoscimento della dovutezza dell'indennità di € 66,66 al mese per dodici mensilità.

Fissata l'udienza di discussione, si costituiva in giudizio la convenuta che eccepiva preliminarmente la inammissibilità del ricorso per violazione del principio del ne bis in idem quanto ai ricorrenti

[REDACTED]
dell'interesse ad agire quanto ai ricorrenti suddetti nonché a [REDACTED]

[REDACTED] Eccepiva altresì l'intervenuta prescrizione di tutti i diritti azionati in ricorso e concludeva per il rigetto integrale dello stesso.

La causa, istruita documentalmente, era rinviata per la discussione all'odierna udienza con autorizzazione al deposito di note conclusive.

Con provvedimento del 18.1.2021 era disposta la trattazione scritta della causa - in ossequio alle disposizioni di cui al comma 4 dell'art. 221 DL 34/2020 così come sostituito, in sede di conversione, dalla L. 77/2020 e dell'art. 1 co. 1 DL 14.1.2021 n. 2 - previo scambio di memorie: verificata la regolarità delle comunicazioni da parte della Cancelleria e il deposito delle memorie autorizzate, la causa è stata dunque decisa mediante deposito telematico della presente sentenza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Va preliminarmente evidenziato che i ricorrenti [redacted],
[redacted], in esito alla eccezione di inammissibilità avanzata dalla resistente hanno depositato, unitamente alle note conclusive, atto di rinuncia “al giudizio, all’azione e al diritto”.

Ne consegue che, in base al disposto dell’art. 306 c.p.c. il giudizio deve dichiararsi estinto con riferimento a tali ricorrenti ed a carico degli stessi vanno poste, in mancanza di diverso accordo tra le parti, le spese del giudizio medesimo.

Quanto agli altri ricorrenti deve essere accolta la domanda di accertamento del “maturarsi dell’anzianità di servizio” ai soli fini della rideterminazione del trattamento di fine rapporto e della pensione. L’eccezione di prescrizione avanzata sul punto dalla parte datoriale, infatti, non può trovare accoglimento.

Secondo consolidato orientamento giurisprudenziale, “L’anzianità del lavoratore subordinato rappresenta non un distinto bene della vita oggetto di autonomo diritto, ma solo la dimensione temporale del rapporto di lavoro, e quindi il presupposto di fatto di specifici diritti. Essa non è suscettibile di autonoma prescrizione, distinta da quella dei singoli diritti predetti e può quindi essere sempre oggetto di accertamento giudiziale finché sussista l’interesse ad agire del lavoratore, il quale è escluso solo dall’eventuale prescrizione del

singolo diritto azionato. Ne consegue pertanto, che l'effettiva anzianità di servizio può essere accertata ai fini del computo di tutta una serie di istituti retributivi, quali l'indennità di fine rapporto, ovvero la maggiore retribuzione per effetto del computo di un più alto numero di scatti di anzianità, con l'unica riserva che il “quantum” della somma dovuta al lavoratore è sottoposto al limite derivante dalla prescrizione quinquennale cui soggiace il diritto alla retribuzione” (Cass. civ. sez. lav., 15/10/2007, n. 21542). Tale orientamento viene riaffermato sulla scorta dell'insegnamento delle Sezioni Unite: «Il nodo essenziale della questione è costituito dal duplice dilemma se, da un canto l'anzianità sia o non sia oggetto di un diritto e se, dall'altro, la prescrizione possa o non possa operare su situazioni in cui non si configuri un diritto; e i due quesiti, posti in questi essenziali termini, trovano una chiara risposta già nella semplice lettera dell'art. 2934 cod. civ. secondo cui “ogni diritto si estingue per prescrizione quando il titolare non lo esercita per il tempo determinato dalla legge”.

Infatti l'anzianità di servizio non è certamente un bene della vita in ordine al quale siano esercitabili poteri giuridici, ma solo la dimensione temporale che connota - come le sue varie modalità di svolgimento - un determinato rapporto di lavoro e che come tale contribuisce a definire in concreto la reciproca posizione delle parti nell'ambito di questo; non è ontologicamente passibile, dunque, non solo, evidentemente di disposizioni traslative, ma neppure di disposizioni

abdicative, giacché una ipotetica rinunzia ad essa non potrebbe in realtà essere intesa, se non come espressione sintetica della rinunzia (ricadente sotto la disciplina dell'art. 2113 cod. civ.) ai singoli diritti di cui si ponga a presupposto; e corrispondentemente è da escludersi che su di essa - o sulla possibilità del suo accertamento - possa operare con effetto unitariamente abrogativo una volontà di legge che concerne invece distintamente - con diversità di previsioni edittali e di possibili applicazioni concrete in relazione ad eventualità (come le sospensioni e le interruzioni) per ciascuno variabili - solo i singoli diritti.

L'anzianità non è neppure uno status, né elemento costitutivo di uno status, perché la posizione giuridica del lavoratore nel rapporto col datore di lavoro è priva di quella valenza erga omnes, di ordine pubblico, che come è noto caratterizza gli status (di cittadino, di coniuge, di figlio) che l'ordinamento conosce; e quand'anche in tale posizione si volesse poi ravvisare, come è ritenuto in alcune delle sentenze da cui si dissente, una situazione o un elemento determinante di una situazione soggettiva in certo modo assimilabile ad uno status, tale assimilazione - in definitiva senza costrutto - non potrebbe di certo condurre alla conclusione della prescrittibilità, giacché gli status sono per definizione - e non tanto perché i diritti ad essi inerenti sono indisponibili, quanto perché non sono essi stessi diritti - insuscettibili di estinzione per prescrizione.

Né può, in alcun modo giovare alla tesi della prescrittibilità la

considerazione delle esigenze di certezza del diritto e degli inconvenienti che per con verso comporta il protrarsi oltre i termini di prescrizione della possibilità di contese tra gli interessati; giacché è da un canto risaputo che la “ratio” dell'istituto della prescrizione comprende - oltre alla filosofia del “tempus omnia solvit” e alla preoccupazione per la difficoltà di provare circostanze di fatto remote - un intento sanzionatorio - posto, anzi, in primo piano - dell'inerzia del titolare del diritto che è inconcepibile in rapporto ad una situazione di mero fatto; e sarebbe dall'altro, paradossale che una situazione venuta obiettivamente in essere possa agli effetti giuridici considerarsi cancellata per decorso di tempo prima che per decorso di tempo possa essersi estinto alcuno dei diritti che essa comporta - si pensi all'indennità di fine rapporto, che comincia a prescriversi solo dalla cessazione di questo, al risarcimento del danno da omessa contribuzione, la cui prescrizione prende corso solo dal momento in cui si sarebbe maturato il diritto alla prestazione previdenziale - e che, giusto, la qualificano come realtà di rilievo giuridico.

L'anzianità di servizio può dunque essere sempre oggetto di accertamento giudiziale, purché soltanto, come richiede l'art. 100 cod. proc. civ., la relativa domanda sia sorretta da un adeguato interesse; ossia, purché la giuridica certezza riguardo ad essa sia strumento indispensabile per l'affermazione di specifici diritti, tuttavia esercitabili” (Cass. civ. sez. un. 28/07/1986, n. 4812; cfr. anche, per

una recente riaffermazione di tali principi v. Corte d'Appello Roma Sez. lavoro, 13/07/2017).

Passando poi all'esame della domanda relativa all'accertamento del diritto dei ricorrenti alla partecipazione alle PEO e premessa la circostanza che gli stessi, lamentando un trattamento deteriore rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato, hanno chiesto di poter essere valutati sia in relazione alle PEO precedenti il tempo della loro assunzione che a quelle successive, giova in primo luogo osservare che la lamentata discriminazione non trova riscontro in questa sede.

A sostegno della propria tesi la difesa dei ricorrenti lamenta in primo luogo la disparità di trattamento tra lavoratori a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato che, in ossequio alla giurisprudenza comunitaria (tra le altre, Corte di Giustizia dell'Unione Europea 13.9.2007, C-307/705 Del Cerro Alonso, 4.7.2006, C-212/04, Alender a altri, 8.9.2001, C-177/10, Rosado Santana) potrebbe operarsi alla sola condizione della sussistenza di ragioni oggettive ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro.

Al proposito ha evidenziato come la Corte abbia più volte 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 (cfr, sentenza [redacted]) e che 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 (cfr. sentenza [redacted]). Ha sottolineato dunque che “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 ...”, dovendosi escludere che il riferimento alla mera natura temporanea del lavoro del personale della pubblica amministrazione possa essere conforme a tali requisiti, giammai potendo costituire una ragione oggettiva ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

Lamenta, poi, la difesa dei ricorrenti la discriminazione esistente tra gli educatori e i docenti delle scuole statali rispetto a quelli dipendenti dall'ente locale.

In particolare, i ricorrenti, evidenziano che a fronte della vigenza dell'art. 526 del Dlgs 297/1994, 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), esisteva e tuttora esiste l’articolo 485 del medesimo d.lgs. 297-94, che prevede che “1. *Al personale docente delle scuole di istruzione secondaria ed artistica, il servizio prestato presso le predette scuole statali e parificate, 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". La norma in parola, "in quanto applicabile solo agli insegnanti ed educatori delle scuole statali, e non anche a quelli dipendenti dell'ente locale" finirebbe "ulteriormente per *"discriminare"* questi ultimi, svantaggiandoli rispetto agli statali", i quali ultimi, a differenza degli insegnanti ed educatori comunali, potrebbero "in parte" recuperare, almeno a posteriori, parte dei servizi pre-ruolo ai fini del livello professionale ottenibile una volta assunti in ruolo.

Nell'affrontare unitariamente gli argomenti suesposti osserva il Tribunale che **il principio espresso dalla giurisprudenza richiamata dagli stessi ricorrenti** - relativo alla necessaria sussistenza di ragioni oggettive a fondamento della disparità di trattamento dei lavoratori a tempo indeterminato rispetto a quelli a tempo determinato espresso dalla giurisprudenza comunitaria nella interpretazione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro - **deve ritenersi nella specie ampiamente rispettato in ragione della allegata e dimostrata necessità di periodiche valutazioni da parte dell'amministrazione sull'operato degli educatori e degli insegnanti ai fini delle progressioni economiche che, invece, oggi si vorrebbero attribuire in automatico sulla sola scorta del tempo lavorato.**

Si osserva infatti che il passaggio da una posizione stipendiale ad

un'altra superiore è legato non solo alla maggiore anzianità di servizio ma è altresì subordinato ad una **valutazione positiva dell'operato del dipendente nell'ambito del servizio prestato**. Invero l'art. 23 d.lgs n. 150/90 e la contrattazione collettiva di comparto (ccnl comparto Regione e Enti locali e ccdi) configurano le progressioni economiche orizzontali quali vere e proprie procedure selettive. In particolare l'art. 23 del d.lgs. 150/2009, rubricato "Progressioni economiche", stabilisce che: "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 ... sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".

Tale principio è fatto proprio e ribadito da tutti i Contratti Collettivi Nazionali del Comparto Regione – enti autonomi, che si sono succeduti nel tempo, che hanno ribadito l'inammissibilità di automatismi di carriera a carattere non selettivo e premiale.

La selettività della procedura impone, *ex lege*, che la progressione possa essere conseguita solo da una quota parte dei dipendenti dell'ente per cui, dato che la stessa legge rimanda alla contrattazione collettiva le modalità di selezione, le parti contraenti su scala nazionale hanno

convenzionalmente deciso, in virtù dell'autonomia decisionale loro conferita dalle norme sul pubblico impiego, di operare la selezione in due passaggi, il primo, a monte, individuando una platea ridotta di potenziali beneficiari sulla base dell'anzianità nel livello retributivo non inferiore a due anni, il secondo, a valle, della prima selezione, con la selezione vera e propria, basata sui punteggi individuali conseguiti secondo i vari fattori di valutazione. Le stesse parti contraenti, in sede di contrattazione decentrata, hanno ulteriormente definito i criteri di selezione alla base dell'individuazione della "quota limitata di dipendenti" contemplata dalla legge, introducendo in tutti i contratti collettivi decentrati integrativi capitolini, sempre in forza della loro autonomia convenzionale, il criterio selettivo della esistenza, alla data del bando, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le progressioni economiche orizzontali attuate dall'Amministrazione capitolina, in forza dei diversi contratti decentrati integrativi succedutesi nel tempo, hanno costantemente previsto, quale condizione di partecipazione alle relative procedure selettive, **la pendenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.**

Anche l'ultimo CCDI di Roma Capitale, approvato con DGC n. 236 del 15.10.2019 all'art. 10 dispone che "la partecipazione alle procedure di progressione economica orizzontale nella categoria è consentita al solo personale con rapporti di lavoro a tempo indeterminato con Roma Capitale alla data di scadenza dell'avviso di selezione".

La scelta di limitare l'applicazione della progressione economica orizzontale esclusivamente nei confronti del personale a tempo indeterminato appare giustificata, come evidenziato dall'Aran, dal fatto che "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".

Sussistono quindi ragioni oggettive che giustificano l'esclusione dei lavoratori a tempo determinato dal partecipare alle PEO indette durante il periodo di precariato, atteso che il lavoratore assunto a tempo determinato non è assoggettato ad una valutazione del proprio operato assimilabile a quella prevista invece per i lavoratori assunti a tempo indeterminato. Ciò vale, maggiormente, per le insegnanti ed educatrici (gruppi da A ad E del ricorso), che neppure hanno prestato attività per

l'intero anno ed hanno effettuato una "traduzione" in anni di servizio di gruppi di giornate, lavorate in anni diversi

La valutazione in parola costituisce evidentemente una ragione oggettiva, **relativa alla particolare natura delle funzioni svolte dai lavoratori odierni ricorrenti**, tale da consentire di escludere qualsivoglia lamentata discriminazione nel trattamento dei medesimi.

Tanto consente, nondimeno, di ritenere insussistente altresì la paventata discriminazione tra educatori ed insegnanti delle scuole statali rispetto a quelli dipendenti dall'ente locale, trattandosi anche per i primi, nella uniforme giurisprudenza (anche) di merito formatasi a seguito delle più recenti pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (cfr. C-466/17/Motter), di valutare che la giustificazione di un trattamento differenziato deve essere fondata su «elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi» e che «possono risultare segnatamente dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato... o, eventualmente da una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro» (cfr. sent. cit. e conforme giurisprudenza della Cassazione prodotta dalla difesa dei ricorrenti).

Operate le suesposte premesse, **deve ritenersi fondata - come peraltro si evince dagli stessi atti di parte ricorrente - l'eccezione di prescrizione decennale sollevata dalla resistente con riferimento alle PEO.**

La stessa difesa ricorrente fa riferimento all'atto interruttivo notificato

il 28.7.2016 all'amministrazione, richiedendo accertarsi il suo diritto a partecipare a tutte le PEO indette dal 2007 in poi, mostrando di ben sapere che ogni diritto alle stesse precedente è irrimediabilmente prescritto.

Nondimeno, pur consapevole della intervenuta prescrizione, parte ricorrente, nel chiedere il riconoscimento di un livello retributivo non immediatamente successivo a quello che sarebbe spettato ai singoli ricorrenti al momento dell'interruzione della prescrizione, formula una domanda che presuppone l'avvenuta partecipazione e superamento, da parte dei medesimi, a PEO non solo ricadenti nel periodo di precariato, ma anche di gran lunga antecedenti il luglio 2006, termine prima del quale ogni diritto ben sa essere prescritto.

In sostanza, i ricorrenti, hanno fondato la propria domanda sulla loro partecipazione "virtuale" - ai fini del raggiungimento in tempi più brevi dei superiori livelli stipendiali - a progressioni economiche che invece, sulla base anche della loro stessa prospettazione, non possono neppure essere prese in considerazione dal Tribunale per la richiesta ricostruzione della carriera, dacchè irrimediabilmente prescritto ogni diritto in relazione ad esse.

Ciò esime il Tribunale dall'esame delle singole posizioni - pur raggruppate - essendo ognuna delle domande formulate nelle conclusioni fondata su detti errati presupposti, giammai potendosi ipotizzare - in assenza financo di una richiesta in via subordinata - una

differente ricostruzione della carriera in assenza di specifiche e circostanziate allegazioni, qui affatto carenti.

Alla luce delle esposte considerazioni il capo di domanda in esame deve essere respinto.

Nel rigetto della domanda *in parte qua* deve ritenersi assorbita ogni ulteriore richiesta economica conseguente.

L'esito complessivo del giudizio, che ha visto l'accoglimento solo parziale del ricorso, giustifica la compensazione di metà delle spese di lite tra le parti.

La condanna di Roma Capitale alla rifusione della restante metà, liquidate nella misura di cui al dispositivo, nei confronti dei ricorrenti, segue la relativa soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa, così provvede:

- dichiara estinto per rinuncia il giudizio quanto ai ricorrenti

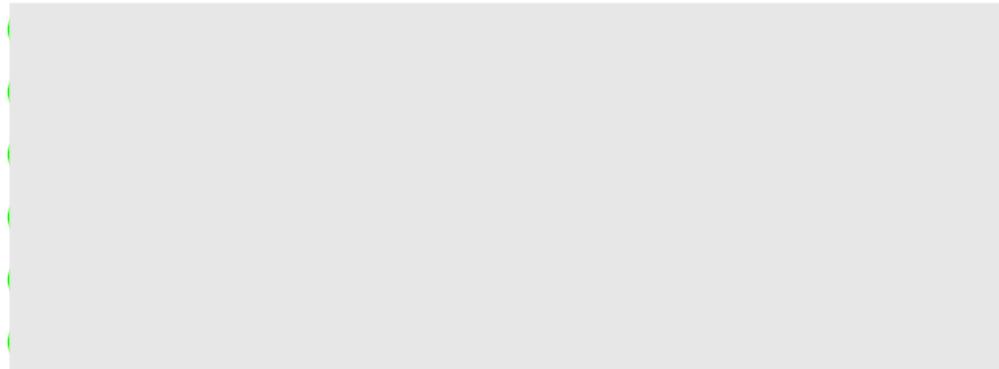
[REDACTED]

condanna i medesimi, in solido tra loro, alla rifusione, in favore della resistente, delle spese del giudizio **liquidate in complessivi**

€ [REDACTED] oltre spese generali e accessori come per legge;

- **dichiara il diritto di** [REDACTED]

[REDACTED]



riconoscimento dell'anzianità di servizio, fin dal primo contratto di assunzione a tempo determinato, ai fini della rideterminazione del trattamento di fine rapporto e della pensione;

- respinge nel resto il ricorso;
- condanna Roma Capitale alla rifusione di metà delle spese del giudizio - liquidate per l'intero in € [redacted] oltre spese generali e accessori come per legge - in favore dei ricorrenti e da distrarsi ex art. 93 c.p.c., dichiarando compensata la restante metà.

[redacted], 1.3.2021

Il Giudice
Giuseppina Vetrutto