

R.G. 10063/2020

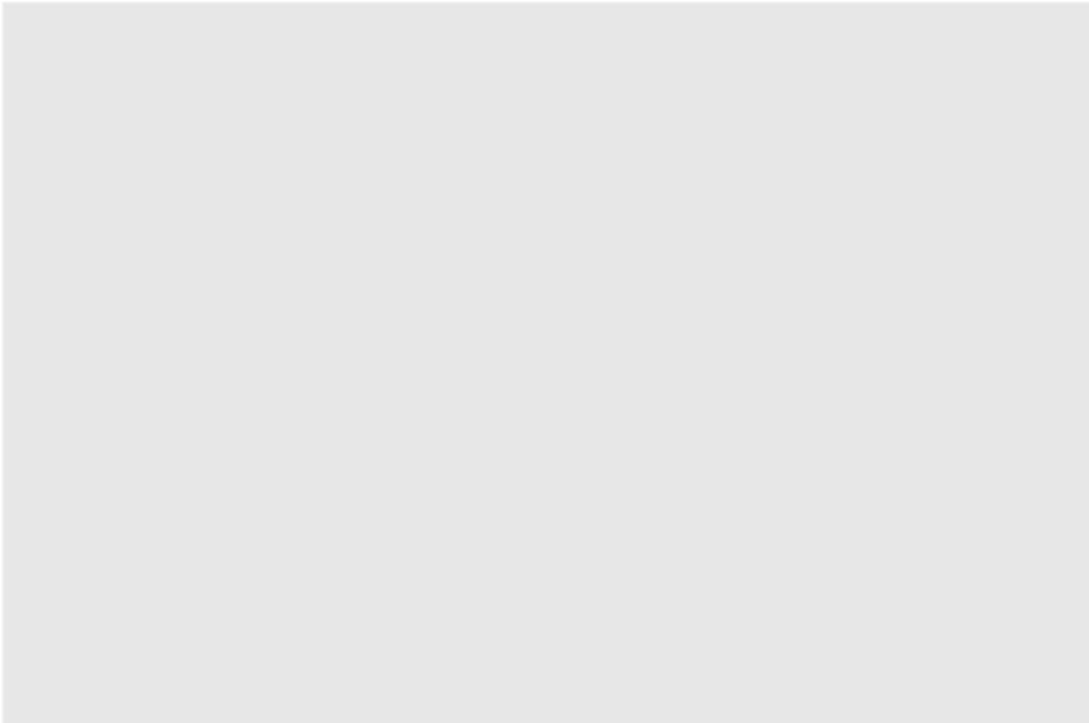


REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI ROMA
TERZA SEZIONE LAVORO

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

SENTENZA

nella causa promossa da:



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

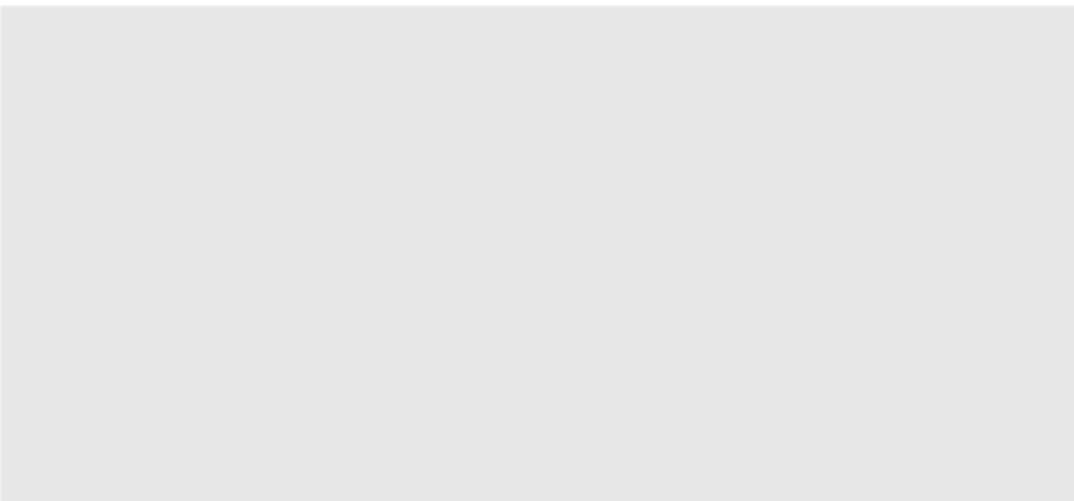
RICORRENTI

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 dell'1.7.2020

RESISTENTE

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO



Sonia, premesso di essere dipendenti di Roma Capitale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ciascuna dal tempo rispettivamente indicato, dopo aver lavorato come precarie per molti anni nello stesso



profilo professionale per il quale erano poi state assunte a tempo indeterminato - tutte insegnanti di scuola dell'infanzia o educatrici di asilo nido, tranne la [REDACTED], istruttore amministrativo - convenivano in giudizio avanti l'intestato Tribunale l'Ente datore di lavoro per sentir dichiarare il loro diritto al riconoscimento dell'anzianità di servizio relativa ai periodi di lavoro svolti in virtù dei numerosi contratti a tempo determinato precedenti l'assunzione in ruolo; per l'effetto chiedevano accertarsi il maturarsi dell'anzianità di servizio utile per le progressioni economiche, fin dal primo incarico da ciascuna assunto a tempo determinato, sia (talune di esse solo) ai fini della rideterminazione del trattamento di fine rapporto e della pensione, sia (escluse ciascuna, indicate nel gruppo A del ricorso) del loro diritto alla partecipazione alle Progressioni Economiche Orizzontali (d'ora in poi PEO) in relazione agli effettivi periodi di lavoro prestato, e per l'effetto (per alcune di esse, per l'ipotesi di superamento della selezione dell'anno 2007 e l'acquisizione del livello apicale) il diritto ad essere titolari di specifica responsabilità e a percepire l'indennità di € 66,66 mensili per 12 mensilità.

Fissata l'udienza di discussione, si costituiva in giudizio Roma Capitale la quale, eccepita preliminarmente l'intervenuta prescrizione dei crediti azionati in ricorso, contestava la ricostruzione in fatto delle ricorrenti - per le quali anzitutto non applicabile analogicamente, per il periodo non di ruolo, il criterio di calcolo dell'anzianità applicato al settore dell'insegnamento - nonché il diritto dei requisiti necessari (rapporto di



lavoro a tempo indeterminato, possesso di idonea anzianità) per la partecipazione alle PEO e per il riconoscimento dell'indennità di specifica responsabilità di € 66,66, mensili, non attribuita indiscriminatamente ai lavoratori né legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo dagli stessi posseduto, bensì ricondotta allo svolgimento di incarichi comportanti una specifica responsabilità.

Concludeva dunque per il rigetto integrale delle domane delle ricorrenti.

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

Con provvedimento del 25.6.2021 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

La domanda di accertamento del "maturarsi dell'anzianità di servizio" ai soli fini della rideterminazione del trattamento di fine rapporto e della pensione è fondata, non potendo trovare accoglimento l'eccezione di prescrizione sollevata sul punto dall'amministrazione convenuta.

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



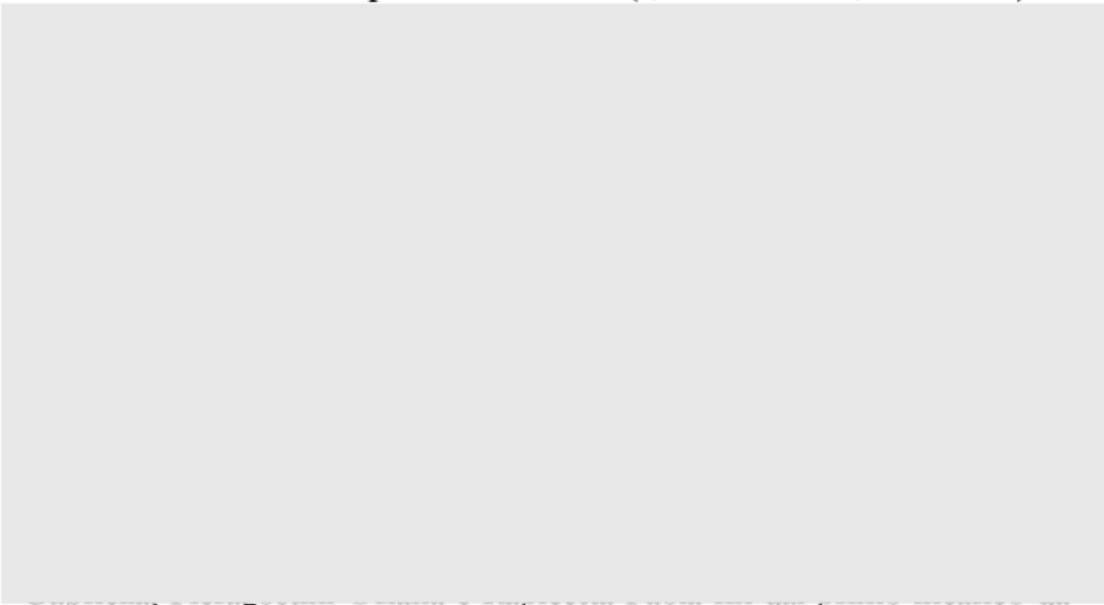
determinato rapporto di lavoro e che come tale contribuisce a definire in concreto la reciproca posizione delle parti nell'ambito di questo; non è ontologicamente passibile, dunque, non solo, evidentemente di disposizioni traslative, ma neppure di disposizioni abdicative, giacché una ipotetica rinuncia ad essa non potrebbe in realtà essere intesa, se non come espressione sintetica della rinuncia (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 converso 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; cfr., nello stesso senso,



Tribunale Roma sent. n. 1952 del 25.2.2020)”.
Le ricorrenti, nella specie, avendo speso specifica domanda, hanno dunque diritto al 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, ciascuna in relazione al periodo richiesto (e, in taluni casi, delimitato) in



ciascuna assunto a tempo determinato relativamente all’anzianità maturata dal primo incarico a tempo determinato; [redacted] relativamente all’anzianità maturata dal 10.8.2005 fino alla data di assunzione in ruolo il 29.12.2008).

Passando, quindi, all’esame della domanda relativa all’accertamento del diritto delle ricorrenti alla partecipazione alle PEO e premessa la circostanza che le stesse, lamentando un trattamento peggiore rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato, hanno chiesto di poter essere valutate



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; tanto in integrale condivisione con le considerazioni che seguono, già espresse nella sentenza del Tribunale di Roma n. 1960/2021 (RG. N. 40610/2019) e già fatte proprie da questo Giudice nella sentenza n. 8261/2021: “.... 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

[REDACTED]

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 [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 ([REDACTED] 58). 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 delle 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 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". 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..... 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?.

Dalle suesposte premesse deriva che la valutazione che l'Amministrazione opera, quale presupposto per le progressioni economiche, costituisce evidentemente una ragione oggettiva, relativa alla particolare natura delle funzioni svolte dalle lavoratrici odierne ricorrenti, tale da consentire di escludere qualsivoglia lamentata discriminazione nel trattamento delle medesime. *"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, cfr. sen. cit.)."*

Sulla scorta delle 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, quantomeno in relazione a gran parte delle ricorrenti.

La stessa difesa ricorrente fa riferimento all'atto interruttivo notificato l'8.7.2017 all'Amministrazione, richiedendo accertarsi il diritto delle lavoratrici a partecipare a tutte le PEO indette dall'1.1.2000 e/o, per altre, dall'1.7.2001, dall'1.7.2004, dall'1.4.2007, dall'1.12.2009 e dal 29.12.2010 in poi, mostrando di ben sapere che ogni diritto a gran parte delle stesse precedente è irrimediabilmente prescritto, e tuttavia formulando una domanda affatto incoerente con tale dato, presupponendo la partecipazione delle ricorrenti a progressioni economiche antecedenti non solo al periodo di precariato ma anche a quello della intervenuta prescrizione. Nondimeno, pur consapevole della intervenuta prescrizione, parte ricorrente, nel chiedere il riconoscimento di un livello retributivo non immediatamente successivo a quello che sarebbe spettato alle singole ricorrenti al momento dell'interruzione della prescrizione, formula una domanda che presuppone l'avvenuta partecipazione e superamento, da parte delle medesime, a PEO non solo ricadenti nel periodo di precariato, ma anche di gran lunga antecedenti il luglio 2007, termine prima del quale ogni diritto ben sa essere prescritto. In sostanza, le 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 (cfr. sent. cit.).

Analogamente ai precedenti citati, nella specie la domanda è strutturata su presupposti errati ed è priva di richieste spese in via subordinata che consentano un diverso esame delle singole posizioni, ricostruite nelle conclusioni sulla scorta di circostanze non condivisibili.

Tanto assume rilievo per l'apprezzamento della infondatezza della domanda anche nei casi in cui, pur non decorso il termine decennale per la prima PEO, la domanda delle ricorrenti è stata formulata sulla scorta della partecipazione a progressioni economiche alle quali, per le considerazioni espresse in precedenza, era invece precluso loro l'accesso (dacché ancora precarie).

Alla luce delle esposte considerazioni la domanda deve essere, sul punto, respinta.

Nel rigetto della domanda *in parte qua* deve ritenersi assorbita ogni ulteriore richiesta economica conseguente, compresa quella relativa al pagamento dell'indennità di specifica responsabilità, subordinata allo svolgimento di specifiche responsabilità (non trattandosi di "... un compenso riconosciuto indifferentemente a tutti i lavoratori appartenenti ad una



determinata categoria o qualifica, non essendo legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Ai fini del riconoscimento di detta indennità è necessario lo svolgimento di incarichi comportanti una specifica responsabilità, deve pertanto trattarsi di incarichi aventi contenuti particolarmente significativi e rilevanti?", cfr. sent. Tribunale Roma n. 2480/2020, e non essendo stato peraltro nulla dedotto in proposito dalle ricorrenti).

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 delle ricorrenti, segue la relativa soccombenza.

P.Q.M.

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

- dichiara il diritto delle ricorrenti [REDACTED] al 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; di Caporale [REDACTED]



contratto di assunzione a tempo determinato, ai fini della rideterminazione del trattamento di fine rapporto e della pensione, relativamente all'anzianità maturata fino al 1997; dichiara il diritto

servizio fin dal primo incarico da ciascuna assunto a tempo determinato relativamente all'anzianità maturata dal primo incarico a tempo determinato per ciascuna indicata in ricorso ai fini della rideterminazione del trattamento di fine rapporto e della pensione; dichiara il diritto della ricorrente Del Grosso Sabrina al riconoscimento dell'anzianità di servizio relativamente all'anzianità maturata dal 10.8.2005 fino alla data di assunzione in ruolo il 29.12.2008 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 € 16.000,00, oltre spese generali e accessori come per legge - in favore delle ricorrenti e da distrarsi ex art. 93 c.p.c.;
- compensa per metà le spese di giudizio tra le parti di causa.

Roma, 3.11.2021



Il Giudice
Silvia Antonioni

