

**STUDIO LEGALE TORCICOLLO**  
00195 Roma (RM) – Circonvallazione Clodia n. 5  
Tel. 06/37.51.99.32  
Tel./Fax 06/87.77.77.77 - Cell. 338/22.87.651  
Peo: [avvocato@giuseppetorcicollo.it](mailto:avvocato@giuseppetorcicollo.it)  
Pec: [giuseppetorcicollo@ordineavvocatiroma.org](mailto:giuseppetorcicollo@ordineavvocatiroma.org)  
Sito: [www.giuseppetorcicollo.it](http://www.giuseppetorcicollo.it)

**TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA  
SEZIONE LAVORO**

**R.G. n. 43740/2019**

**GIUDICE: Dott.ssa PANGIA IDA CRISTINA**

**UDIENZA: 29.09.2021**

**NOTE AUTORIZZATE**

 ed altri 29, rappresentati e difesi  
dal sottoscritto Avv. Giuseppe Pio Torcicollo - **RICORRENTI** -

Contro: **ROMA CAPITALE**, rappresentata e difesa dall'Avv.  
Alessandro Rizzo - **RESISTENTE** -

**PREMESSO CHE**

1-1 Con ricorso ex art. 414 cpc, depositato unitamente ad allegati con lettera alfabetica (A-G) e n. 47 documenti numerati, e successivamente notificato a Roma Capitale, gli odierni 30 ricorrenti hanno adito il TRIBUNALE DI ROMA rassegnando le domande e conclusioni di cui all'atto medesimo.

1-2 In particolare, gli odierni 30 ricorrenti sono così suddivisi: **1 insegnante di scuola dell'infanzia** assunta a tempo indeterminato il 01.09.2006, dopo avere assunto incarico annuale dal 13.09.2005 al 30.06.2006 (**All. A**); **15 insegnanti di scuola dell'infanzia o educatrici di asilo nido** assunte a tempo indeterminato fra il 2007 e il 2008 (precisamente, 3 nel 2007 e 12 nel 2008), dopo avere lavorato, anche con incarichi annuali, per molti anni prima di essere assunte a tempo indeterminato, nei periodi specificamente indicati in ricorso (**All. B**); **1 insegnante di scuola dell'infanzia** assunta a tempo indeterminato nel 2012, dopo essere stata supplente, anche con incarichi annuali, dal 2000 (**All. C**); **5 istruttori amministrativi** assunti a tempo indeterminato il 29.12.2008, dopo avere lavorato ininterrottamente a tempo determinato dal 2004/2005 (**All. D**); **6 istruttori di polizia locale** assunti a tempo indeterminato il 01.12.2009, dopo avere lavorato ininterrottamente a tempo determinato dal 01.12.2006 (**All. E**); **1 geometra e 1 assistente sociale** assunti a tempo indeterminato il 15.04.2015, dopo avere lavorato ininterrottamente a tempo determinato dal 27.12.2007 (rispettivamente **All. F** e **All. G**).

In particolare, le ricorrenti di cui ai Gruppi A, B, C (cioè **insegnanti di scuola dell'infanzia o educatrici di asilo nido**), hanno con “certosina dovizia di particolari” allegato di avere maturato, **conteggiando come “mese di servizio” un periodo di giorni effettivamente lavorati pari a “26”, come per i dipendenti a tempo indeterminato**, giorni di servizio utili, come “biennio” o “anno”, per partecipare alle diverse procedure di progressione economica indetta dall'Ente, in applicazione dell'art. 5 del CCNL Enti locali del 31.03.1999. Tanto, in applicazione della nota

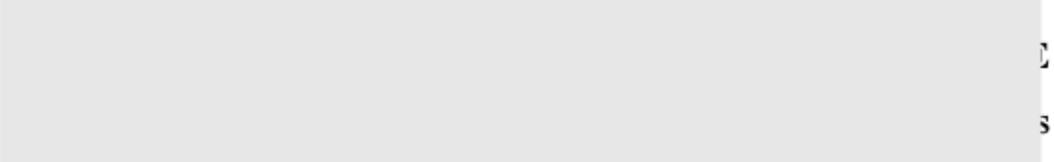
**sentenza della Corte di Cassazione n. 31149 del 28.11.2019** (prodotta in prima udienza) la quale, per la “ricostruzione di carriera” delle “insegnanti dello Stato”, ha affermato il principio che, giustamente, al fine di evitare “discriminazioni alla rovescia”, occorre richiedere, in termini di “anzianità di servizio”, ai dipendenti “precari” il possesso del “medesimo numero di giorni di servizio” che determinano l’anzianità utile per i dipendenti “a tempo indeterminato”. Le suddette ricorrenti, pertanto, hanno dedotto di avere maturato, in termini di “anzianità di servizio”, e ai fini e per gli effetti di “ciascuno dei livelli economici indicati in ricorso” (C1, C2, C3, C4), la “stessa anzianità” che è stata utile per la partecipazione alle PEO per le insegnanti assunte a tempo indeterminato. Detta anzianità è stata maturata dapprima (nelle diverse date indicate nel ricorso) “durante i rapporti di lavoro a tempo determinato”, seppure “non continuativi” (v. sempre Cassazione sentenza 31149/2019, cit, secondo cui “tutti i giorni lavorati” da precari nelle scuole, seppure in presenza di “intervalli” fra un contratto e l’altro, sono utili per il conteggio dell’anzianità di servizio ai fini dell’inquadramento nelle “fasce di anzianità”). Successivamente, una volta assunte a tempo indeterminato (nelle diverse annualità indicate nel ricorso), le predette insegnanti od educatrici, quando hanno partecipato alle “progressioni economiche” (nelle rispettive date indicate nel ricorso), avrebbero dovuto acquisire un “livello più elevato” rispetto a quello acquisito, in ragione della pregressa anzianità maturata fin dal primo contratto a tempo determinato (v. le diverse date indicate nel ricorso) e del diritto ad accedere già in precedenza, durante lo svolgimento dei rapporti a tempo determinato, alle predette progressioni economiche. Inoltre, i ricorrenti sub All. D, E, F e G (rispettivamente, **istruttori**

**amministrativi, istruttori di polizia locale, geometra ed assistente sociale)** hanno dimostrato di avere lavorato in modo continuato e ininterrotto dalla data di immissione fuori ruolo fino alla data di immissione in ruolo, di talchè anche essi avevano maturato, già durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo determinato (v. Cassazione, ordinanza n. 17372 del 13.07.2017), i requisiti temporali di permanenza nel livello iniziale “C1” utili per accedere alla progressione per “C2” (dalle rispettive date indicate in ricorso), quindi successivamente, quando ormai erano già in servizio a tempo indeterminato, per “C3” (dalle rispettive date indicate in ricorso) e infine per “C4” (solo i ricorrenti sub D ed E, mentre quelli sub F e G si fermano al livello “C3”).

1-3 Finchè i ricorrenti erano però lavoratori a tempo determinato (c.d. “precari”), l’Ente resistente non ha permesso loro di partecipare alle suddette procedure selettive (cd. “PEO”), facoltà poi concessa dopo che sono stati assunti a tempo indeterminato, una volta raggiunto il “biennio” di “servizio di ruolo”. Ebbene, gli odierni ricorrenti deducono che tale esclusione dalle Peo è stata illegittima, per i motivi espressi in ricorso (violazione del principio di non discriminazione fra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato); hanno altresì precisato che, quanto alle “PEO” – diversamente dai vecchi “scatti di anzianità” -, non si è verificata alcuna prescrizione (“decennale”) del diritto alla c.d. “ricostruzione della carriera”, in quanto tutti assunti “a tempo indeterminato” – condizione per chiedere la suddetta “ricostruzione” - dopo il “28.07.2006”, cioè prima del compimento del “decennio” **dall’effetto “interruttivo” della diffida del “28.06.2016” (v. doc. 2).** Hanno, quindi, chiesto all’adito Giudice di “accertare il

possesso” delle specifiche “anzianità di servizio” di volta in volta utili per “partecipare” alle “procedure selettive” indette dall’Ente (Peo 2000, Peo 2001, Peo 2004, Peo 2007, Peo 2008, Peo 2009, Peo 2010, Peo 2017), condannando Roma Capitale ad operare la “ricostruzione della carriera”, rieffettuando, “ora per allora”, le anzidette “verifiche selettive”, ai fini e per gli effetti del “tfr”, della “pensione” e dei “passaggi di livello” (C2, C3, C4, C5). Hanno chiesto, inoltre, accertarsi la “non prescrizione” delle “differenze retributive” che agli stessi spetterebbero, “in caso di superamento delle selezioni”, con decorrenza “dal 28 luglio 2011” (cioè dai 5 anni antecedenti l’atto di diffida).

2 Si è costituita Roma Capitale, svolgendo una serie di eccezioni.

 ]  
3  
in tema, cioè l’esistenza di una sentenza passata in giudicato  
relativa a giudizio avente il medesimo oggetto del presente giudizio.

Tale eccezione, però, risulta fondata solo con riferimento ai ricorrenti Leone Carlo e Tocci Mauro, avendo essi proposto in passato un ricorso avente un oggetto analogo all’odierno giudizio, dove può dirsi appunto che il giudicato già intervenuto copre sia il “dedotto” che il “deducibile”. Per tale motivo, il sottoscritto difensore all’udienza del 16 febbraio u.s. ha depositato “procura speciale” dei suddetti ricorrenti per “rinuncia al giudizio, all’azione e al diritto”, e, contemporaneamente, ha dichiarato, in nome e per conto dei medesimi ricorrenti, di volere appunto “rinunciare al giudizio, all’azione e al diritto”. Pertanto, con riferimento ai suddetti ricorrenti può essere dichiarata l’estinzione del giudizio, e tutte le osservazioni e repliche che seguono si intendono formulate **solo ed**

**esclusivamente con riferimento ai “28 residui ricorrenti”, per i quali non vi è alcun precedente giudicato.**

Relativamente alla ricorrente LIBERATORE Luana, è evidente che il “giudicato” che la riguarda (sentenza del Trib. di Roma n. 2204/2013: All. 1 fasc resist), **non concerne l’oggetto del presente giudizio** (riconoscimento della anzianità di servizio maturata con rapporti a tempo determinato ai fini delle progressioni economiche ed altri istituti applicati ai lavoratori assunti a tempo indeterminato), ma bensì la distinta questione della “illegittimità della reiterazione dei contratti a tempo determinato” e il diritto, a tale titolo, al “risarcimento del danno”, e dunque **ha un oggetto “completamente differente”**, che non determina alcuna “improcedibilità” della odierna domanda formulata dalla suddetta ricorrente. (In termini generali, sul rapporto fra le due azioni si è pronunciata la Corte di Cassazione, con la **sentenza n. 17248/2018**, laddove afferma che *“l’indennità prevista dall’art. 32 risarcisce il danno subito per il mancato lavoro e lo risarcisce in tutte le sue conseguenze retributive e contributive e, in tal senso, è onnicomprensiva; mentre non riguarda i periodi di lavoro (in caso di più contratti a termine). I diritti relativi a questi periodi non possono essere intaccati e inglobati nell’indennizzo forfettizzato del danno causato dal non lavoro;...il risarcimento mediante indennizzo non può risolversi nella contrazione di diritti legati da un rapporto di corrispettività con la prestazione lavorativa effettuata...per i periodi di lavoro, in caso di sequenza di contratti a termine, il lavoratore ha diritto ad essere retribuito ed ha diritto che tali periodi siano computati ai fini dell’anzianità di servizio e della maturazione degli scatti di anzianità”).*

Per i ricorrenti **sub E** (istruttori di polizia locale assunti dapprima a tempo determinato, con decorrenza dal 01.12.2006, e successivamente stabilizzati, con decorrenza dal 01.12.2009), Roma Capitale ha, inoltre, eccepito la *“inammissibilità del ricorso per difetto di interesse”* (v. memoria pag. 4-6).

Per tutti i ricorrenti ha poi eccepito la *“prescrizione dei crediti”* azionati (v. memoria pag. 7-8).

Ha poi contestato, ma in modo assolutamente generico, il possesso della dedotta anzianità di servizio (v. memoria pag. 8).

Inoltre, ha eccepito che i ricorrenti sono stati correttamente inclusi nelle PEO successive alla loro *“assunzione a tempo indeterminato”*. Ha poi eccepito che i ricorrenti chiedono un *“inquadramento retroattivo nei livelli C2, C3, C4, C5”* che, tuttavia, è a loro precluso, poiché frutto di *“valutazioni selettive”* che, effettuate all’epoca, non erano state estese ai ricorrenti, in quanto ancora *“precari”*.

Che, in ogni caso, tale *“esclusione”* doveva ritenersi giustificata, dal momento che, i contratti decentrati – ai quali il CCNL demanda di specificare la disciplina delle PEO e i requisiti di partecipazione – prevedevano, e tuttora prevedono, che alle PEO possano partecipare solo i dipendenti *“assunti a tempo indeterminato”*, in quanto la possibilità di *“valutare”*, ai fini *“PEO”*, un dipendente ancora *“precario”*, come chiarito dall’ARAN, è preclusa dalla stessa natura e finalità delle medesime PEO, che presuppongono uno *“stabile inserimento”* del lavoratore nell’organizzazione del datore di lavoro. In tal senso, infatti, si sono pronunciate alcune sentenze. Del resto, osserva la resistente, la *“stabilizzazione”* non crea alcuna *“continuità”* fra il lavoro svolto *“da precari”* e quello successivo *“a tempo indeterminato”*, onde non v’è ragione che si effettui alcun

“trascinamento” dell’anzianità maturata da precari nel successivo rapporto a tempo indeterminato.

Tutto ciò premesso, si formulano le seguenti

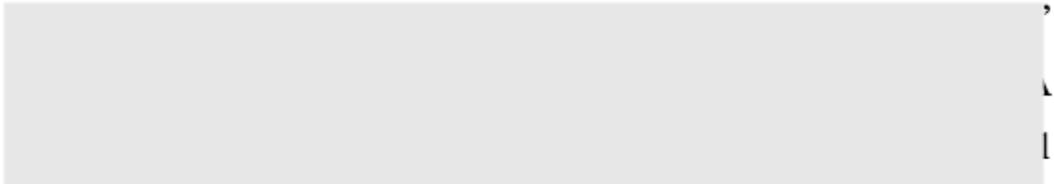
### OSSERVAZIONI

1) L’eccezione di **“inammissibilità del ricorso per difetto di interesse per i ricorrenti istruttori della Polizia Locale di Roma Capitale”**, formulata nella memoria a pag. 4-6, è priva di fondamento. Innanzi tutto, poiché detta eccezione è formulata anche per i ricorrenti per i quali è formulata l’eccezione di “bis in idem” (cfr. identità dei nomi), occorre evidenziare che, mentre per 2 dei complessivi 6 ricorrenti di cui al gruppo E (gruppo per il quale è formulata detta eccezione di “carenza di interesse ad agire”) vale la superiore eccezione di “bis in idem”, in conseguenza della quale costoro (*id est*: Leone Carlo e Tocci Mauro) rinunciano a proseguire il giudizio e a far valere l’azione e il diritto, la suddetta eccezione merita di essere scrutinata solo ed esclusivamente con riferimento ai

coloro per cui è stata formulata eccezione di giudizio.

Orbene, contrariamente a quanto dedotto da Roma Capitale, per l’anno 2008 il Comune di Roma, per effetto del **CCDI dell’anno 2009 (“doc. 7” allegato al ricorso)**, ha indetto una “procedura PEO” per coloro che, non avendo maturato il requisito temporale di permanenza nel livello in occasione della “Peo 2007” (“doc. 6” allegato al ricorso), **avevano maturato tale anzianità “al**

**01.12.2008”**. **Tale procedura, infatti, si è svolta, tanto è vero che la ricorrente “sub A” (già assunta in ruolo da 2 anni: 01.09.2006), come detto in ricorso, ha conseguito il “livello C2” proprio dalla data del “01.12.2008” (cosa che le ha permesso di acquisire il livello “C3” dal 01.12.2010 e il livello “C4” dal 01.10.2017)**. E’ evidente, pertanto, che la domanda dei suddetti ricorrenti, di ottenere il riconoscimento del “diritto a partecipare alla suddetta selezione” (non già di avere direttamente il livello C2), è certamente ammissibile, perché fondata su un istituto realmente applicato dal Comune di Roma in quella data, seppure solo ai “dipendenti a tempo indeterminato” (escludendo ingiustamente quelli in servizio come precari da 2 anni come i suddetti ricorrenti). Con la conseguenza che, è alla data del “01.12.2010” che – **diversamente da quanto eccepito dalla resistente, che si riferisce alla data del “01.12.2009”** -, essi dovevano, stavolta, partecipare “per C3”, e alla data del “01.10.2017” avrebbero dovuto, di conseguenza, partecipare “per C4” (mentre invece essi hanno partecipato per C2

 ,  
gruppo E, hanno interesse ad ottenere un maggior livello rispetto a quello loro riconosciuto (livello maggiore che ad essi spetta, se invece di farli partecipare per C2 solo dal 01.12.2009, una volta in ruolo, essi avessero partecipato per C2 dal 01.12.2008, dopo 2 anni di lavoro ininterrotto a tempo determinato, cosa che permetterebbe agli stessi di accedere a C3 dal 01.12.2010 e a C4 dal 01.10.2017).

**2) Circa l’eccezione di “prescrizione dei crediti azionati”** (pag. 7-8 della memoria difensiva di Roma Capitale), essa è **infondata**, atteso

che i ricorrenti, innanzi tutto, hanno allegato **l'atto di diffida del 28.07.2016** (“doc. 2” all. al ricorso), e dunque l’interruzione di ogni prescrizione (decennale o quinquennale) è avvenuta alla suddetta data, retroagendo il “bene primario” qui rivendicato (e cioè il diritto alle “selezioni indette” durante “gli anni di precariato”), alla data del “28.07.2006”, cioè a “prima” dell’assunzione dei ricorrenti a tempo indeterminato, e quindi ad un momento antecedente la data in cui il diritto (alla “ricostruzione di carriera”) è divenuto per la prima volta “esigibile” (la ricorrente nominata in ruolo in data più antecedente, Giardinelli Giovanna, è stata infatti nominata il 01.09.2006, prima che si maturasse ogni prescrizione decennale del suddetto diritto, gli altri ricorrenti in date ancora successive).

Innanzi tutto, **erra il Comune resistente ad applicare la “prescrizione quinquennale”, anziché quella “decennale”**. Ed invero, solo il diritto alle “differenze retributive” o ai meri “scatti economici” si prescrive in 5 anni, ex. art. 2948 n. 4, cpc, ovvero il diritto al “risarcimento del danno” per “fatto illecito aquiliano”, ex art. 2947 cpc. Diversamente, ogni “altro diritto” si prescrive “in 10 anni”, ex art. 2946 c.c, ivi compreso il diritto alla “qualifica superiore” e, comunque, il diritto alle “procedure selettive”. Infatti, i livelli “C2”, “C3”, “C4”, “C5”, non costituiscono mere “fasce economiche”, o “scatti economici”, ma come pure affermato da Roma Capitale, costituiscono delle “qualifiche premiali”, frutto di apposite “procedure selettive”, onde non vi è ragione per non applicare alle stesse la ordinaria prescrizione decennale, anziché quella quinquennale. Inoltre, anche il “risarcimento dei danni” ex art. 1218 c.c. si prescrive in 10 anni, e quindi anche il “risarcimento in forma specifica”, in cui consiste la suddetta “ricostruzione di

carriera”. Pertanto, poiché al momento in cui è intervenuto l’atto interruttivo della prescrizione decennale (28.07.2016), non si era verificata ancora alcuna prescrizione del diritto alla “ricostruzione di carriera”, neppure quella del diritto a partecipare alle PEO 2000, 2001, 2004 (rivendicate per le ricorrenti sub B e C), potendo tali diritti essere rivendicati solo “al momento dell’assunzione a tempo indeterminato” (per dette ricorrenti avvenuta successivamente al “28.07.2006”), nessun diritto alle PEO risulta prescritto!

In ogni caso, anche laddove l’odierna Giudicante ritenesse, applicando comunque la prescrizione decennale del diritto alla “progressione di carriera”, che tale diritto era “esigibile dal lavoratore già in costanza di rapporto a tempo determinato”, che cioè esso poteva essere rivendicato già in occasione di ciascuna “Peo” (evenienza di cui si dubita, poiché le “norme vigenti dei ccdi”, poi “disapplicate” dalla CGUE, escludevano i precari dalla possibilità di partecipare alle suddette selezioni, onde il diritto non poteva ancora dirsi “esigibile”), è certamente vero che, anche ove dovesse essersi prescritto il diritto ad una “prima progressione nel 2000”, ad una “seconda progressione nel 2001”, ad una “terza progressione nel 2004” (v. docc. 3, 4, 5), certamente non si sono affatto prescritti né i diritti alle “progressioni del 2007, 2008, 2009, 2010, 2017” (v. docc. 6, 7, 8, 35), né il diritto alla attribuzione della “posizione di specifica responsabilità” come “apicale C5 dal 01.01.2010” (doc. 8), essendo tali diritti insorti in anni non caduti nella prescrizione decennale interrotta con la diffida del 28.07.2016. E poiché, come dedotto in ricorso e da ultimo chiarito dalla Corte di Cassazione (v. **Ordinanza 2232/2020 del 30 gennaio scorso**), **non ci sono vincoli temporali per far valere “l’anzianità di servizio”, “in ordine all’azionabilità**

*dei singoli diritti di cui l'anzianità di servizio costituisce il presupposto di fatto*", è evidente che, così come i ricorrenti hanno diritto a far valere la maggiore anzianità di servizio ai fini del "TFR" e della "pensione", cioè di diritti per nulla affatto prescritti (anche in conseguenza dei vecchi scatti di anzianità già prescritti), allo stesso modo per i medesimi ricorrenti, anche nella denegata e non creduta ipotesi in cui l'odierna Giudicante ritenesse prescritto il diritto alla "procedura selettiva" degli anni 2000, 2001, 2004, tuttavia la prescrizione del suddetto diritto non impedirebbe di far valere la maggiore anzianità, ai fini delle progressioni di livello per gli anni 2007, 2008, 2009, 2010, 2017 (v. nelle conclusioni del ricorso), come se le precedenti progressioni, non più dovute perchè prescrittesi, fossero state conseguite (v. sempre Cassazione citata).

Dunque, applicando la prescrizione decennale al diritto alla "ricostruzione di carriera", e pur facendo decorrere tale diritto già "in costanza di rapporto a tempo determinato" (evenienza la cui legittimità è dubbia, poiché se è vero che i "lavoratori a termine" avevano diritto alle PEO già durante i suddetti rapporti a tempo determinato, è altrettanto vero che, con la successiva assunzione "a tempo indeterminato", essi instaurano un "nuovo rapporto di lavoro" con la resistente, che tuttavia obbliga quest'ultima a riconsiderare, ora per allora, l'anzianità di servizio già maturata in precedenza e quindi ad attribuire non già il "livello iniziale", ma quello corrispondente alla anzianità già maturata in precedenza e che tenga conto delle procedure già indette, cui i dipendenti erano stati esclusi finchè erano lavoratori a termine), mentre **per i 12 ricorrenti** di cui ai gruppi **A (1), D (5), E (4), F (1), G (1)**, **nessun diritto alla "progressione" si è prescritto**, poichè essi rivendicano

esclusivamente **“PEO dal 2007 al 2017”**, per le 16 ricorrenti di cui ai gruppi B (15) e C (1), è certamente vero che, ove si seguisse la tesi, qui contestata, della “immediata decorrenza” – durante i rapporti a tempo determinato - del diritto alla “ricostruzione di carriera” (che è un “non senso”, atteso che, se di “ricostruzione della carriera” si parla, essa è un diritto azionabile solo una volta assunti a tempo indeterminato!), quantunque fosse prescritto il diritto, a seconda dei casi, alla “progressione del 2000”, il diritto alla “progressione del 2001”, quello alla “progressione del 2004”, è altrettanto vero che, tuttavia, **non si sarebbe affatto prescritto né il diritto alla “progressione del 2007”, né il diritto alla “progressione del 2009”, né il diritto alla “specificità responsabilità del 2010”, né il diritto alla “progressione del 2017”, essendo tali diritti insorti in anni non caduti nella prescrizione decennale interrotta con la diffida del 28.07.2016.** E ciò in quanto, come dedotto in ricorso e da ultimo chiarito dalla Corte di Cassazione (v. **Ordinanza 2232/2020 del 30 gennaio 2020**, prodotta in prima udienza), ***“il diritto alla progressione economica (e così, nel caso qui in esame, alle differenze retributive per effetto dell’inquadramento nella fascia stipendiale corrispondente al riconoscimento dell’anzianità di servizio di ruolo nella scuola materna - richiamandosi, al riguardo, l’orientamento costituito da Cass., Sez. Un., 6 maggio 2016, n. 9144 e le successive conformi Cass. 4 ottobre 2016, n. 19779; Cass. 12 aprile 2017, n. 9397; Cass. 5 aprile 2018, n. 8448; Cass. 19 novembre 2018, n. 29791 -), sia pur prescritto con riferimento ad un dato scatto di anzianità, non preclude il conseguimento degli scatti successivi che ‘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'** (cfr. Cass. 22 agosto 1991, n. 9022; Cass. 5 gennaio 1993, n. 36; Cass. 24 settembre 1996, n. 8430; Cass. n. 4076/2004 cit.; Cass. n. 15893/2007 cit.; Cass. n. 16958/2009 cit.)...". Nello stesso senso, nella giurisprudenza di merito, v. *ex multis*, **sentenza del Tribunale di Roma n. 3328 del 16.06.2020, Giudice Dott. Buonassisi**).

3) Sulla eccezione di cui al punto 4 della memoria di Roma Capitale (pag. 8), laddove si nega che i ricorrenti abbiano realmente maturato la specifica anzianità di servizio da essi allegata per partecipare alle PEO, è facile obiettare che si tratta di eccezione così "apodittica" e "generica", che non è in grado di "scalfire" la "copiosa documentazione prodotta" dai ricorrenti, che attesta per ognuno di essi il raggiungimento di un "numero di giorni" o di "mesi" utile per integrare il "biennio" o "l'anno" richiesto per partecipare alle PEO. Non solo, le ricorrenti della scuola dell'infanzia (o asili nido) non si sono limitate ad allegare il "totale indifferenziato" dei giorni complessivi lavorati, ma hanno "cadenzato" i vari "periodi maturati" in occasione di "ciascuna PEO" indetta nei diversi anni. **Si tratta di una "prova piena" del possesso della specifica anzianità richiesta "per ogni procedura", che il Comune di Roma non ha però assolutamente contestato in modo specifico.**

Inoltre, **non risponde al vero** che i ricorrenti poi "stabilizzati" sono stati correttamente inclusi **nelle "prime PEO successive alla loro assunzione a tempo indeterminato"**. Basti pensare, per esempio, che per la ricorrente sub A, assunta a tempo indeterminato il 01.09.2006, la "prima progressione economica" indetta dall'Ente successivamente alla sua assunzione a tempo indeterminato è stata quella dell'anno "2007" (cfr. doc. 6), non quella dell'anno "2008",

alla quale invece essa ha partecipato (v. All. A); per le ricorrenti sub B, assunte a tempo indeterminato nel 2007 e nel 2008, la “prima progressione economica” indetta dall’Ente successivamente alla loro assunzione a tempo indeterminato è stata quella, rispettivamente, dell’anno “2008” (cfr. doc. 7), e dell’anno “2009” (cfr. doc. 8), non quella, rispettivamente, dell’anno “2009” e dell’anno “2010”, alle quali invece esse hanno partecipato (v. All B); ed ancora, per i ricorrenti sub D, la “prima PEO successiva alla loro assunzione a tempo indeterminato” non era quella del “29.12.2010” effettivamente conseguita (v. All. D), ma bensì quella del “01.12.2009” (v. doc. 8): ed invero, se i suddetti ricorrenti sono stati assunti a tempo indeterminato in data “29.12.2008”, dopo tuttavia avere lavorato continuativamente a tempo determinato per la resistente “dal 2004/2005”, è evidente che, se davvero Roma Capitale, pur dopo l’assunzione a t.i., avesse considerato il lavoro progressivo a t.d., essa avrebbe dovuto quantomeno riconoscere ai predetti ricorrenti la “prima PEO” in data “01.12.2009” (erano già da quasi un anno assunti a t.i. ed avevano comunque maturato almeno 2 anni, considerando anche parte del precariato). Ed invece non è andata così.

Ed ancora, le ricorrenti sub All. A-C (insegnanti ed educatrici), al fine di evitare c.d. “discriminazioni alla rovescia”, cioè rispetto alle insegnanti ed educatrici già in servizio a tempo indeterminato, **hanno dedotto come “mese di servizio” un numero di giorni pari a “26”, come per le insegnanti ed educatrici in servizio a tempo indeterminato, hanno quindi “tradotto” in “anni di servizio” (1 o 2 anni, a seconda dei casi) il totale dei giorni lavorati, ragguagliandoli a “ciascuna PEO” fra quelle indette nel 2000,**

nel 2001, nel 2004, nel 2007, nel 2008, nel 2009, nel 2010, nel 2017. Le ricorrenti, pertanto, attenendosi alle **indicazioni offerte dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. 31149 del 28.11.2019**, hanno quantificato in modo corretto i “periodi di anzianità”, conteggiandoli allo stesso modo di come vengono conteggiati i periodi per i dipendenti a tempo indeterminato. Orbene, Roma Capitale non ha contestato: 1) né il numero di giorni effettivamente lavorati dalle ricorrenti; 2) né l’aver lavorato con incarichi annuali o supplenze per tutto l’anno scolastico; 3) né il fatto di aver maturato ciascun periodo di anzianità in occasione di ciascuna PEO.

4) Con riferimento all’eccezione di cui al punto 5 della memoria della resistente (pag. 9 ss.), occorre osservare:

a) innanzi tutto, non è vero che i ricorrenti **“chiedono l’inquadramento retroattivo in C2, C3, C4, C5”** (v. memoria pag. 9), in quanto invece chiedono una particolare forma di “risarcimento in forma specifica” (la c.d. “ricostruzione di carriera”) che consiste nel **partecipare, ora per allora, alla “verifiche selettive” da cui, invece, furono illegittimamente esclusi** (v. il ricorso, “pag. 46”, ove si afferma: *“Tutto questo discorso, ovviamente, non per chiedere all’adito Giudice di accertare il positivo superamento delle selezioni 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), ma solo per dedurre che, se l’Ente avesse effettuato le selezioni suddette, fin dal 2000, in favore dei ricorrenti, 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. 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 degli odierni ricorrenti, delle suddette 'verifiche selettive', a far data dal 1 gennaio 2000 e fino all'ultima peo attribuita nel 2017 (doc. n. 35), con conseguente diritto dei ricorrenti medesimi, in caso di esito positivo delle progressioni, alla 'ricostruzione della carriera' ”; v. pure le “conclusioni del ricorso”, pertinenti con il suddetto “*petitum*”).*

b) Le sentenze prodotte da controparte, che hanno rigettato i ricorsi (proposti da altri dipendenti ed impostati in modo differente dall'odierno ricorso), hanno appunto rigettato le domande in cui SI CHIEDEVA LA CONDANNA “AI LIVELLI ECONOMICI”, non l'obbligo del Comune di “RIEFFETTUARE LE SELEZIONI”, stavolta includendo i ricorrenti a suo tempo esclusi. Si tratta, quest'ultima, di una domanda “ammissibile”, poiché il “risarcimento del danno” può essere chiesto, “ove possibile”, “in forma specifica” (ex art. 2058 c.c., applicabile anche agli inadempimenti contrattuali), e come sostenuto dall'ARAN, nulla osta a rieffettuare, “ex post”, le selezioni indette per le PEO utilizzando i medesimi criteri già utilizzati in precedenza per gli allora partecipanti. Né Roma Capitale ha eccepito, come era suo dovere, l'impossibilità di “rieffettuare” tali “selezioni”. Si aggiunga che tutte le suddette selezioni sono avvenute senza predeterminare un “numero massimo” di “soggetti da promuovere”, quindi senza alcuna necessità di stilare una “graduatoria di merito”; pertanto, la suddetta effettuazione delle verifiche selettive è ancora possibile, non incidendo in alcun modo sui soggetti già promossi né richiedendo alcuna comparazione con questi ultimi.

Nel senso da ultimo prospettato, v. la già citata **sentenza del Tribunale di Roma n. 3328 del 16.06.2020, Giudice Dott.**

**Buonassisi; v. pure la sentenza del Tribunale di Roma n. 2739 del 20.03.2019, Giudice Dott.ssa Antonioni.**

c) Infine, la giurisprudenza citata da controparte per negare il diritto alla “ricostruzione” per i dipendenti, una volta “stabilizzati” (sul presupposto pur corretto che il rapporto a t.i. è diverso ed autonomo dai previ rapporti a t.d.), **non è in linea con i più “recenti arresti” della “Corte di Cassazione”,** e cioè sia Corte di Cassazione del 17.05.2017 n. 12370, quando afferma: **“Al lavoratore collocato in ruolo a seguito della procedura di stabilizzazione...deve essere riconosciuta l’anzianità di servizio maturata precedentemente all’acquisizione dello ‘status’ di lavoratore a tempo indeterminato”**, sia Corte di Cassazione del 28.11.2019 n. 31149, la quale addirittura riconosce, in capo alla ricorrente successivamente “stabilizzata”, **il diritto al “computo integrale” di “tutti i giorni effettivamente lavorati” da precaria, al fine di ottenere la ricostruzione piena della carriera**: e questo è quanto è stato fatto con l’odierno ricorso, dove le ricorrenti hanno “allegato” e “documentato” (v. **All A-C**) i “giorni effettivi lavorati”, per dimostrare di avere maturato l’anzianità utile per partecipare, “di volta in volta”, alle “PEO 2000-2017” indette dalla resistente.

Né la sentenza del TAR Lazio n. 10663-2019 (All. 17 fasc resist.), resa in materia di ottemperanza alla sentenza di questo Tribunale n. 3601 del 2018 (cfr. doc. 46) – e di recente confermata dal Consiglio di Stato -, con l’assurdità delle sue affermazioni (che “svuotano di contenuto” la portata della suddetta sentenza da ottemperare), può essere dal Giudicante ritenuta prevalente sulla “contraria tesi” espressa dalla Corte di Cassazione! Il Tar e il CdS, infatti, hanno

financo “travalicato” i limiti della propria “giurisdizione”, **ridecidendo diversamente “nel merito” ciò che era già stato definito dal giudice ordinario (anziché limitarsi ad una mera esecuzione)**. Ad ogni modo, il “giudicato” intervenuto in materia di “ottemperanza” a sentenza del tribunale ordinario, non è idoneo ad esplicitare i suoi effetti “oltre la mera interpretazione” della specifica sentenza del GO oggetto di ottemperanza, non è cioè una sentenza “di merito ordinaria”, e come tale esso non fa giurisprudenza in *subiecta materia* al pari delle sentenze di merito e di legittimità dei Giudici Ordinari.

5) Ed ora passiamo al “principale argomento” dedotto dalla resistente, quello secondo cui, in ogni caso, il diritto a partecipare alle PEO presuppone che il dipendente dell’ente locale sia già assunto “a tempo indeterminato”, in quanto, così sostiene l’ARAN (cfr. doc. 14), *“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 immodificabilità 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".* In conformità a tale parere, l'odierna resistente ha adottato una disciplina delle PEO che, ancora oggi, afferma (v. doc. 31, 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, ai fini della partecipazione alle PEO, 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 la giurisprudenza di legittimità.**

Ed invero, come riconosciuto dalla Corte di Appello di Roma nella sentenza n. 2488-15 (cfr. doc. 37), “*il riconoscimento della anzianità di servizio in caso di definitiva assunzione con contratto a tempo indeterminato 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 tecnico-amministrativa svolta nelle due diverse fasi del rapporto”.*

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, sentenza del 13.09.2007, 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 suddetta sentenza, nei punti da 60 a 68 ha affermato: tale disposizione (la clausola 4) 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 sentenza Marshall, punto 52). Sempre 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). 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. 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.** 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. 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.

**Orbene, i suddetti principi sono stati recepiti anche dalla Corte di Cassazione, la quale in ormai numerose sentenze ha ribadito i medesimi.** Oltre alle sentenze già citate, la Cassazione, già nella sentenza n. 22558 del 07.11.2016 resa in relazione ad una insegnante ancora precaria, ha affermato che **la medesima, pur essendo precaria, aveva diritto alla stessa “progressione economica” riconosciuta alle insegnanti di ruolo.** Né può dirsi che

i suddetti principi, se valgono per le insegnanti dello Stato, alle quali si applica il CCNL Scuola, non possono applicarsi alle insegnanti e agli altri dipendenti in forza presso un Ente locale, soggetti al distinto CCNL Enti locali. Ed infatti, ai dipendenti degli enti locali si applica un istituto, quello delle “Progressioni Economiche Orizzontali” (art. 5 del CCNL 31.03.1999, ora art 16 del CCNL 2016-2018), del tutto simile alle medesime “Progressioni Economiche” ex art 53 del CCNL Enti Pubblici di Ricerca, che si applicano ai dipendenti degli Enti di Ricerca. A differenza della progressione economica per “fasce di anzianità”, applicata nel comparto Scuola, le “progressioni economiche” degli enti della ricerca, ai sensi del succitato art. 53, “*si realizzano attraverso **procedure selettive da attuare con cadenza biennale, destinate al personale appartenente ai seguenti profili e livelli...***”. Trattasi, all’evidenza, di un istituto identico alle “Peo” negli Enti locali. Orbene, la Suprema Corte di Cassazione, sia nella **ordinanza n. 7705 del 06.04.2020**, che in precedenti pronunce (v. pure la sentenza del 16.07.2020), ha riconosciuto il diritto dei “ricercatori precari” a partecipare alle suddette “progressioni economiche”, in attuazione dei principi elaborati dalla Corte di Giustizia dell’Unione Europea. La Suprema Corte di Cassazione, infatti, ha respinto i ricorsi proposti dagli Enti affermando: “*l’Ente ricorrente...pur affermando l’esistenza di **ragioni oggettive a suo dire idonee a giustificare la diversità di trattamento, fa leva su circostanze che prescindono dalle caratteristiche intrinseche delle mansioni, le quali sole avrebbero potuto legittimare la disparità, insiste sulla natura non di ruolo del rapporto di impiego e sulla novità del contratto a tempo indeterminato rispetto al precedente nonché sulle modalità di reclutamento del personale nel settore della ricerca e sulle esigenze che il sistema mira ad assicurare ossia su***

*circostanze che, alla luce della richiamata giurisprudenza della Corte di Giustizia, non sono idonee a giustificare la totale esclusione dei periodi di lavoro a tempo determinato ai fini del calcolo dell'anzianità attenendo, invece, le 'ragioni oggettive' richiamate nella clausola 4 alle condizioni di lavoro che contraddistinguono i due tipi di rapporto in comparazione".*

Del resto, come chiarito dalla **Corte di Appello di Roma** nella **sentenza n. 4068 del 04.10.2017**, richiamata anche dal **Tribunale di Roma** nella **sentenza n. 1550 del 01.03.2018**, **Giudice Dott.ssa Vincenzi**, "...La 'reale necessità' di un trattamento differente tra lavoratori, così come descritta dalla Corte europea, non può certo identificarsi con l'essere un dipendente a tempo determinato, di ruolo o meno e assunto o meno con concorso, **né tali peculiarità del rapporto di impiego hanno alcuna correlazione logica con il negare la progressione retributiva in funzione dell'anzianità maturata** (cfr. in questi termini: Corte di Giustizia 22 dicembre 2010, cit. punto 43): in tale ottica antidiscriminatoria non può condividersi l'argomentazione della difesa dell'Ente in punto di valutazione dell'anzianità di servizio a fini economici. La posizione del dipendente a tempo indeterminato e quella di chi ha lavorato - come gli odierni appellati - con continuità nella medesima mansione in forza di una pluralità di rapporti a termine sono pertanto pienamente equiparabili, **non potendo essere preclusiva la circostanza che si tratta di un impiegato non di ruolo...Per quanto riguarda le previsioni della contrattazione collettiva che subordinano la progressione stipendiale alla positiva valutazione da parte dell'istituto, tale circostanza non riguarda il diritto al riconoscimento della anzianità**

***ma gli effetti della stessa*** ed il primo giudice ha ritenuto, nel respingere la domanda di riconoscimento dell'inquadramento in una superiore fascia retributiva in ragione della maggiore anzianità che il giudice non può sostituirsi all'amministrazione nell'effettuare tale valutazione, spettando alle parti di individuare le conseguenze contrattuali e retributive derivanti dalla anzianità di servizio da riconoscere in base alle pregresse assunzioni a termine. **Non si ravvisano nelle mansioni svolte dagli appellati i quali avevano dedotto, senza alcuna contestazione specifica, di avere svolto con continuità presso il medesimo ufficio attività identiche a quelle svolte dai colleghi assunti a tempo indeterminato e di avere continuato a svolgere, anche dopo la immissione in ruolo, le medesime mansioni, ragioni oggettive che giustifichino una diversità di trattamento...**".

Secondo il Tribunale di Catania 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**, in quanto essa integra 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 allegate al ricorso e nelle ultime succitate. In senso conforme anche la **Corte di Appello di Palermo** (v. **sentenza del 05.09.2019**), secondo cui le PEO non sono “incompatibili” con la durata a tempo determinato dei rapporti di lavoro, e dunque rientrano, giusta la previsione di cui all'art. 7 del CCNL Enti Locali del 14.09.2000, fra gli istituti applicabili anche ai rapporti a tempo determinato.

Secondo molti 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, sentenza n. 2488 del 21.03.2015**, cit., 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 per nulla affatto ostativi al riconoscimento, ai fini retributivi, dell'intera anzianità di servizio maturata dal dipendente assunto a tempo determinato.

Orbene, alla luce delle suesposte considerazioni, appare irragionevole la clausola, contenuta nei CCDI del Comune di Roma, che fa "discendere" dalla avvenuta "assunzione a tempo indeterminato" la possibilità di partecipare alle PEO. E pertanto, anche la **sentenza del Tribunale di Roma n. 2840 del 01.06.2020 (prodotta in prima udienza dalla resistente)**, pronunciata nei confronti di altri ricorrenti, è del tutto "illegittima" perché in contrasto sia con i principi della Corte di Giustizia della Unione

Europea sia con la Corte di Cassazione, che per svariati comparti dei “dipendenti pubblici” (sia dipendenti del settore scuola, sia dipendenti del settore ricerca, sia, nella CGUE, dipendenti degli enti locali), **hanno fino ad oggi escluso che la natura “temporanea” dell’impiego possa, di per sé, giustificare la non ammissione dei dipendenti alle varie procedure di progressione economica.** La Dott.ssa Bracci così motiva: “...*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 immodificabilità 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 procedure finalizzate durante il periodo di precariato. L'impossibilità di retrodatare l'inizio del contratto di lavoro a tempo indeterminato, comporta invero che eventuali procedure finalizzate alle progressioni in carriera, che si siano svolte nel periodo in cui per i ricorrenti non aveva ancora avuto inizio il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, non possono riguardare gli stessi. Conseguentemente deve escludersi il diritto dei ricorrenti a partecipare ora per allora a tali procedure selettive...In base alla giurisprudenza comunitaria e di legittimità sopra richiamata, l'anzianità pregressa pre ruolo rileva al fine della maggiore anzianità sotto il profilo retributivo e per l'eventuale valutazione, da parte di Roma Capitale, delle posizioni dei ricorrenti esclusivamente in procedure finalizzate a progressioni in carriera che abbiano avuto luogo dopo la loro immissione in ruolo purchè non prescritte...".*

E' evidente che questa Giudice, nel richiamare il parere dell'ARAN e l'autonomia normativa delle parti collettive, **non ha fatto buon governo dei principi espressi dalla CGUE e dalla Corte di**

**Cassazione.** Ed invero, non si vede per quale motivo la “durata limitata” del rapporto di impiego possa costituire una “ragione oggettiva” per differenziare il trattamento fra dipendenti a termine e dipendenti a tempo indeterminato, solo perché la PEO presuppone una “valutazione dell’attività del dipendente”, da effettuare “periodicamente”. **Tale affermazione è in palese contrasto con quanto già scrutinato dalla Corte di Cassazione**, che in casi simili ha escluso che la mera “durata limitata” del rapporto e la “pluralità di contratti a termine” possano costituire, di per sé, una “ragione oggettiva” per “escludere” i “precari” dalla possibilità di partecipare alle “progressioni economiche” (nella sentenza della Suprema Corte del 16.07.2020 veniva in effetti affrontato un caso in cui il CNR in primo grado aveva eccepito proprio il fatto che le progressioni economiche fossero il frutto di “valutazioni” dell’Ente). La Suprema Corte, inoltre, ha evidenziato che i CCNL di ogni singolo Stato membro – figuriamoci i CCDI!!! - non sono “sovrani” nel porre la suddetta “limitazione”, dovendo essere in sintonia con i principi espressi dalla Corte europea, e in caso di “difformità”, vanno certamente “disapplicati”. E non si vede, allora, come la sentenza della Dott.ssa Bracci possa essere armonizzata con quanto affermato, oltre che dalla CGUE, dalla Suprema Corte di Cassazione!?!

**Del resto, anche i dipendenti assunti a tempo determinato ricevono le “valutazioni periodiche” del proprio operato, ai fini della “produttività”.** Premesso che le cd. “schede di valutazione” periodiche sono state introdotte – per tutti i dipendenti, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato - da Roma Capitale solo a partire dal 2015, con il nuovo CCDI (attuativo del d.lgs. 150-2009),

quindi non esistono “schede di valutazione” degli odierni ricorrenti quando erano “ancora precari”, in quanto gli stessi hanno cessato di essere precari e sono stati “immessi in ruolo” già “prima del 2015”, tuttavia, **si allegano - al fine di confutare l’eccezione di Roma Capitale secondo cui le PEO sono precluse ai “precari” perché esse si fondano su “valutazioni meritocratiche” dei dipendenti - le “schede di valutazione” di alcune dipendenti che, negli anni 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 – cioè a partire dal momento in cui sono state introdotte, per effetto della “riforma Brunetta” (per tutti i dipendenti, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato), le “schede individuali della performance” -, erano e (alcune) sono “precarie”, e tuttavia ricevono le “stesse valutazioni” che vengono effettuate per i dipendenti “di ruolo” (cfr., ad esempio, per Rosa Katia e Leone Daniela, come le stesse abbiano ricevuto “le medesime schede di valutazione” sia quando erano ancora “precarie”, nel 2015-2017, sia quando poi sono state assunte a “tempo indeterminato”, dal 2018 in poi; v. pure Criaco Francesca, ora assunta a tempo indeterminato dal 30.11.2020, ma ha sempre ricevuto e tutt’ora riceve lo “stesso tipo di valutazione”).**

**Tali valutazioni sono proprio quelle che, per i dipendenti a tempo indeterminato vengono utilizzate anche “ai fini PEO” (v. CCDI 2017 e 2019 che appunto richiamano, ai fini delle PEO, le “schede di valutazione della performance”). Se vengono utilizzate, “ai fini PEO”, per i dipendenti “di ruolo”, non si vede perché non possano essere utilizzate, sempre “ai fini PEO”, anche per i “precari”!!!**

Sulla questione, si condivide invece appieno quanto affermato nella **sentenza del Tribunale di Roma n. 3328 del 16/06/2020, Giudice Dott. Buonassisi**, nonché nella **sentenza del Tribunale di Roma n. 1550 del 01/03/2018, Giudice Dott.ssa Vincenzi**. Secondo il Dott. Buonassisi *“...la circostanza (v. comparsa di costituzione) che nelle progressioni orizzontali non vi sarebbe nulla di automatico essendo il passaggio ad un livello superiore condizionato al superamento di una valutazione di idoneità, nell’ambito di sistema premiante strettamente connesso alla valutazione dell’apporto individuale passato e potenziale di ogni singolo lavoratore, che, come tale, sarebbe fondato sull’effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici, non esclude affatto, ed anzi conferma, il fondamento del ricorso...”*.

Del resto, con riferimento alla questione del “diritto alle PEO” già “in costanza di rapporti di lavoro a tempo determinato”, e circa il fatto che i dipendenti, una volta “stabilizzati”, debbano “trascinarsi l’anzianità di servizio” già maturata con rapporti a tempo determinato, si produce ulteriore giurisprudenza, in particolare un **precedente della Corte di Appello di Roma del 2015**, e la recente **ordinanza della Corte di Cassazione del mese di ottobre dell’anno 2020**, relativa al diritto alle “progressioni economiche”, ex art. 53 del CCNL Enti Pubblici di Ricerca 1998-2001, **del tutto simili alle odierne PEO, del comparto Enti Locali**.

Ebbene, la Corte di Appello di Roma, nel precedente che si dimette, aveva non solo riconosciuto il diritto alla “anzianità di servizio” da far valere al momento della successiva “assunzione a tempo indeterminato” (nel senso che, pur essendo i rapporti a t.d. e a t.i. diversi ed autonomi, l’anzianità maturata ai fini del trattamento

economico spettante non è quella decorrente dal contratto a tempo indeterminato, ma quella decorrente “dal primo contratto a tempo determinato”), ma **anche il diritto alle “progressioni economiche” spettanti “durante i rapporti a tempo determinato”**, cioè il diritto a partecipare alla progressione del 2004 e il diritto a partecipare alla progressione del 2007, cioè prima dell’assunzione a tempo indeterminato avvenuta nell’anno 2008, altrimenti non si spiegherebbe perché la Corte di Appello, oltre a condannare alle differenze retributive sul “profilo D3” con decorrenza dal 2006, ha altresì dichiarato **il diritto dei ricorrenti a beneficiare delle PEO indette negli anni**, cioè delle PEO indette quando erano ancora precari, da considerare e far valere anche al momento dell’assunzione a tempo indeterminato nel 2008, non avendone potuto fruire da precari. La Corte di Appello di Roma, infatti, ha rigettato la domanda di attribuzione dei “livelli” conseguenti alle PEO, **non “il diritto a partecipare alle PEO”**.

La Corte di Cassazione, nel precedente di ottobre 2020, conferma il proprio ormai “granitico orientamento”, ritenendo che non è una “ragione oggettiva” per escludere i precari dalle PEO, la circostanza che gli stessi lavorassero con contratti a tempo determinato, né la circostanza che i “CCNL” limitino la partecipazione alle PEO ai soli dipendenti già “assunti a tempo indeterminato”. Secondo la CGUE e la Corte di Cassazione: 1) i lavoratori a tempo determinato devono, durante lo svolgimento dei suddetti rapporti, beneficiare delle stesse “condizioni economiche” di impiego dei loro colleghi assunti a tempo indeterminato, salvo che non sussistano ragioni “oggettive”; 2) tali ragioni oggettive non derivano dalla “durata limitata” dei rapporti di lavoro, ma dalla “natura delle mansioni svolte”, ovvero

da altre circostanze “oggettive”; 3) una volta avvenuta l’assunzione a tempo indeterminato, il dipendente ha diritto ad ottenere l’inquadramento non nel livello o fascia economica di primo inquadramento, ma nel livello o fascia economica corrispondente alle progressioni economiche che avrebbe dovuto acquisire durante i rapporti a tempo determinato.

Le sentenze di questo Tribunale emesse dalla Dott.ssa Bracci e dalla Dott.ssa Vetrutto, oggi impugnate in appello, e la sentenza del Tar Lazio e del Consiglio di Stato e altri precedenti analoghi, non possono quindi prevalere sulla giurisprudenza della Corte Europea e della Corte di Cassazione. In particolare, non può revocarsi in dubbio il fatto che i dipendenti a termine, anche loro soggetti a “valutazioni periodiche” **durante i rapporti di lavoro a tempo determinato**, avessero **anche loro diritto a partecipare alle PEO**, né può revocarsi in dubbio il fatto che, **una volta assunti a tempo indeterminato, possano essere inquadrati in un livello superiore al livello iniziale**. La giurisprudenza addotta da controparte, secondo cui solo una volta assunti a tempo indeterminato si può partecipare alla prima PEO, e solo in tal caso viene riconosciuta l’anzianità di servizio già maturata in precedenza, durante il rapporto a tempo determinato, **entra in contraddizione con il principio enucleato dalla Corte di Cassazione**, secondo cui il dipendente “stabilizzato” ha diritto ad essere inquadrato **non nel livello iniziale**, ma **nel livello corrispondente alla anzianità maturata sin dal primo contratto a tempo determinato**. Non si tratta, allora, semplicemente di consentire la partecipazione alle PEO dopo l’assunzione a tempo indeterminato, sia pure valutando il lavoro pregresso a tempo determinato (cosa che permetterebbe di recuperare solo una “minima

parte” dell’anzianità di servizio già maturata), ma si tratta di riconoscere al dipendente stabilizzato, il diritto ad un “inquadramento superiore”, sul presupposto, evidentemente, che egli avesse diritto a partecipare ai benefici economici già “durante i rapporti a tempo determinato” (cosa che permette di recuperare, invece, “tutta l’anzianità di servizio”, anche quella maturata prima dell’entrata in vigore della Direttiva europea, come peraltro stabilito dalla Cassazione nella sentenza del 16.06.2020).

6) In tal senso, peraltro, oltre alle innumerevoli sentenze già depositate, si allega l’**ordinanza della Corte di Cassazione n. 17372 del 13.07.2017**, che ha scrutinato proprio una fattispecie rientrante nel **CCNL Enti locali**. Secondo la Corte di Cassazione (il caso li riguardava alcuni dipendenti del Comune di Messina che erano stati assunti con rapporti di lavoro “a progetto” di pubblica utilità della durata di 1 anno e rinnovabili, e non con rapporto di lavoro di diritto pubblico del tutto identico al rapporto di lavoro a tempo indeterminato, come nella odierna fattispecie), alla luce dell’art. 7 del CCNL Enti Locali del 14.09.2000 e del principio di “non discriminazione” in esso sancito nonché di quello avallato dalla Corte di Giustizia Europea, per stabilire se l’istituto delle **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI** ex art. 5 del CCNL 1999 si applichi, oppure no, ai “rapporti di lavoro a tempo determinato”, il vaglio che il Giudice di merito è chiamato ad effettuare, afferente la “compatibilità” o meno dell’istituto delle “PEO” con la durata “a termine” del rapporto di lavoro con l’ente locale, è quello di ***“scrutinare i termini quantitativi e qualitativi delle prestazioni per ritenere integrato il requisito della ‘compatibilità’ da tal disposizione delineato...che deve fondarsi***

sulla esistenza di una sommatoria di prestazioni parziali o a termine tale da delineare una effettiva continuità del rapporto, tal continuità essendo la chiara condizione per la estensione di trattamenti retributivi quali la PEO insuscettibile di essere applicata, anche in ragione del complessivo scrutinio dirigenziale, a mere sommatorie di rapporti distinti e distanti...”.

Orbene, gli odierni ricorrenti, leggendo i contratti di lavoro a tempo determinato intercorsi fra le parti, risulta che **hanno svolto i “medesimi compiti” e con “il medesimo inquadramento”, nonché con la “medesima continuità”, rispetto a quelli che caratterizzano il successivo contratto di lavoro a tempo indeterminato.** Quanto alle ricorrenti della scuola dell’infanzia ed educatrici di asilo nido, di cui agli all. A-C, nel ricorso è stato allegato, senza alcuna smentita da parte della resistente, che le stesse hanno svolto “incarichi annuali” e supplenze di “lunga durata”, con contratti rinnovati “di anno in anno” e con “brevi pause” fra un contratto e l’altro. Quanto, poi, ai ricorrenti di cui agli all. D-G, essi hanno lavorato ininterrottamente per diversi anni, senza alcuna interruzione. **E’ evidente, pertanto, la “continuità” e “affinità” dei previ rapporti di lavoro a tempo determinato svolti dai ricorrenti rispetto al successivo contratto di lavoro a tempo indeterminato.** Facendo, pertanto, corretta applicazione dei principi espressi dalla Corte di Cassazione nella predetta pronuncia all’odierna fattispecie, le ragioni addotte da Roma Capitale per negare il diritto alle PEO dei lavoratori durante i rapporti di lavoro a tempo determinato non paiono aderenti ai suddetti principi, atteso che la semplice durata a tempo determinato del rapporto di lavoro non è sufficiente per escludere il diritto alle PEO dei dipendenti a

tempo determinato, ed essendo invece rilevante la “continuità” – che vuol dire anche “omologabilità” – dei rapporti a termine con il rapporto a tempo indeterminato. E poiché il contenuto, la natura giuridica, l'inquadramento e le mansioni che contraddistinguono i suddetti contratti a tempo determinato sono del tutto identici rispetto a quelli che contraddistinguono i successivi contratti di lavoro a tempo indeterminato, non si vede per quale ragione oggettiva durante i contratti di lavoro a tempo determinato gli odierni ricorrenti non avessero diritto anche loro a partecipare alle PEO. **Nulla, infatti, impediva ai Dirigenti responsabili di includere anche i ricorrenti nella “valutazione della prestazione”, dal momento che i ricorrenti avevano lavorato “con continuità” e svolgendo le stesse “identiche mansioni” che avrebbero svolto se fossero stati assunti a tempo indeterminato, di talchè esisteva quello stabile “inserimento dei lavoratori nella struttura dell’Ente” che consentiva ai medesimi di essere valutati per la qualità delle prestazioni rese.**

**Ad avvalorare ulteriormente la tesi secondo cui, proprio in mancanza di “espressa esclusione” da parte del CCNL Enti Locali circa l’applicabilità o meno dell’istituto delle “PEO” ai “contratti a tempo determinato”, deve ritenersi che le PEO siano “compatibili” con i suddetti contratti di lavoro, milita questo importante argomento di “esegesi dei CCNL”. Prima dell’introduzione delle cd. PEO, avvenuta con l’art. 5 del CCNL 31.03.1999, 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. 9), il DPR n. 347 del 25.06.1983 (doc. 10), il DPR n. 268 del 13.05.1987 (doc. 11), il DPR n. 333 del 03.08.1990 (doc. 12) -, 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*”). **Tale limitazione, però, non è stata espressamente riprodotta, nei successivi CCNL, ai fini dell’applicazione delle “progressioni economiche orizzontali” (cfr. l’art. 5 del succitato CCNL 31.03.1999), come peraltro ammesso dallo stesso ARAN.**

In particolare, secondo l’articolo 7 del CCNL del 14.09.2000 (doc. 15) – norma successiva all’entrata in vigore del sistema delle PEO e attuativa del principio di “non discriminazione” di cui alla direttiva europea-, “*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). Ebbene, a differenza della normativa previgente, che attribuiva ai lavoratori a termine solo il trattamento retributivo “iniziale”, senza scatti di anzianità, la normativa successiva contenuta nel CCNL 31.03.1999 e nel CCNL 14.09.2000, nel prevedere le “PEO”, non esclude che le stesse si applichino ai lavoratori a tempo determinato (v. art. 5 del CCNL 31.03.1999), né in sede di disciplina del “contratto a termine”, di cui all’art. 7 del CCNL 14.09.2000, reca tale “esclusione”, disponendo, al contrario, la potenziale applicazione del “trattamento economico e normativo” in essere per i lavoratori a tempo indeterminato, anche per i lavoratori a tempo determinato, con l’unico limite della “compatibilità” del suddetto trattamento con

la “*natura del contratto a termine*”. Ebbene, questa diversa previsione, rispetto a quella contenuta nella normativa vigente prima del 1999, non può non condurre l’interprete ad avvalorare la tesi della “compatibilità”, in linea di principio, delle PEO con il contratto a tempo determinato. Se, infatti, il nuovo CCNL 1999-2000 avesse ritenuto, di per sé, “incompatibile” l’istituto delle PEO con il suddetto contratto di lavoro, lo avrebbe espressamente detto, laddove la più “elastica” previsione del principio di “compatibilità” rende possibile applicare le PEO ai suddetti rapporti, seppure a determinate condizioni. Deve trattarsi, come chiarito dalla Corte di Cassazione, di rapporti di lavoro che presentino identità di mansioni e di responsabilità, e di inserimento del lavoratore nella struttura organizzativa dell’ente. Sussistendo tali condizioni, non sussistono “ragioni oggettive” per ritenere le PEO “incompatibili” con i rapporti a tempo determinato, essendo anche in questi casi possibile assoggettare il lavoratore alla “valutazione della performance”, che è il presupposto cardine per applicare anche nei suoi confronti l’istituto delle PEO.

7) Circa il diritto alla “indennità di specifica responsabilità”, rivendicato da talune delle ricorrenti sub B), le quali avevano diritto a partecipare alle PEO per “C5” già con decorrenza dal “01.04.2007” (sono quelle che, stabilizzate fra il 2007 e 2008, rivendicano il diritto a partecipare alle selezioni per C2 già dal 2000, alle selezioni per C3 già dal 2001, alle selezioni per C4 già dal 2004, quindi quelle per C5 già dal 2007, avendo per ciascuno dei suddetti periodi maturato le richieste anzianità), deve rilevarsi che **nessuna eccezione è stata formulata dalla resistente, e quindi deve ritenersi allo stato preclusa!**

Ad ogni modo, è vero che il suddetto compenso è stato attribuito, ai dipendenti apicali C5 dal 2007, non solo in ragione del livello di inquadramento posseduto (*alias*, anzianità di servizio ed anzianità di livello), ma anche in conseguenza dell'attribuzione, avvenuta con formale "ordine di servizio", di "incarichi di specifica responsabilità", comportanti "maggiori compiti" e "più elevate responsabilità" in capo al personale destinatario dei suddetti ordini di servizio. In altri termini, l'esperienza e professionalità possedute dai suddetti dipendenti, quali consacrate nel livello apicale da ultimo conseguito nella categoria di appartenenza (C5), ha costituito il presupposto necessario ma non sufficiente per l'attribuzione dei suddetti compensi, essendo stato comunque necessario l'ulteriore presupposto dello svolgimento effettivo di "particolari compiti". Ciò nonostante, in seguito all'approvazione del nuovo CCDI del 01.08.2014, entrato in vigore con decorrenza **dal 1 gennaio del 2015**, è stato in modo illegittimo ed unilaterale **revocato** il pagamento ai suddetti dipendenti dell'indennità di specifica responsabilità sopra indicata, pari ad **euro 800 l'anno (euro 66,66 al mese per 12 mensilità)**, nonostante la suddetta indennità è espressamente prevista nei CCNL come indennità spettante non solo al personale di cat D, ma altresì **al personale di cat C**, che effettivamente svolga **compiti di elevata responsabilità, non riconducibili alle ordinarie mansioni proprie della categoria di appartenenza.** Tuttavia, dal 01.07.2017, per effetto del nuovo CCDI (doc. 31), la suddetta indennità è stata praticamente "ridata" a coloro che già la percepivano.

Orbene, fatta questa precisazione in ordine al fondamento giuridico della predetta indennità, è certamente vero che le ricorrenti che

rivendicano il diritto a percepire la suddetta indennità, con decorrenza dal “01.01.2010” (anche se le somme effettivamente rivendicate decorrono dal “28.07.2011”, cioè nei limiti della prescrizione quinquennale), non hanno di fatto svolto “incarichi di specifica responsabilità”. Ma questo, evidentemente, **per “colpa” imputabile alla resistente**. L’odierna resistente, infatti, se avesse consentito alle ricorrenti (quelle espressamente indicate nell’ambito del gruppo B) di partecipare alle “progressioni economiche per il livello C5” con decorrenza “dal 01.04.2007”, come era in loro diritto se fosse stata computata integralmente l’anzianità di servizio sin dal primo contratto a tempo determinato (quindi se le ricorrenti avessero potuto fin dal 2000 partecipare alle PEO, pur essendo ancora precarie), avrebbe di fatto “incluso” le stesse fra i dipendenti ai quali, venendo riconosciuta l’anzianità di 2 anni nel “livello C5” alla data del 30.11.2009, come previsto nel CCDI 2010 (doc. 8), veniva di conseguenza “attribuita”, in modo automatico, la posizione di “specifica responsabilità” che comporta la retribuzione accessoria annua di euro 800,00. La suddetta mancata attribuzione, ad alcune ricorrenti sub B, della predetta “posizione di lavoro” è la conseguenza immediata e diretta del pregresso inadempimento dell’Ente quanto al riconoscimento delle PEO. Ed allora, all’evidenza, trattandosi di **domanda avente natura “risarcitoria”** - alla stessa stregua della domanda di “partecipazione”, ora per allora, alla PEO “C5” dal 2007 -, non è logico pretendere che le ricorrenti abbiano di fatto svolto le suddette responsabilità, in quanto proprio il mancato disimpegno delle medesime è il fatto imputabile all’Ente convenuto. Se è vero, infatti, che **“tutti i dipendenti” già inquadrati come “C5” dal 2007, che cioè avevano maturato “2 anni di permanenza in C5” alla data del “30.11.2009”, si sono visti**

attribuire il “diritto ad ottenere un incarico di specifica responsabilità” (v. CCDI di cui al doc. 8, clausola 2.2), ne deriva che le predette ricorrenti, oltre a chiedere il riconoscimento della PEO C5 dal 01.04.2007, non potranno non far valere il diritto, conseguenziale al predetto riconoscimento, anche ad essere “incluse” nell’elenco di coloro che, “dal 1 gennaio 2010”, avevano diritto a ricevere “incarichi di specifica responsabilità” e a percepire la relativa “indennità”. E’ vero che le ricorrenti, di fatto non hanno assunto tali “specifiche responsabilità”, in quanto ancora lasciate al livello inferiore (le ricorrenti sub B sono ancora C3), ma è altrettanto vero che tale **“pretermissione” è la conseguenza immediata e diretta della mancata partecipazione alla “PEO C5 dal 2007”**, e di conseguenza costituisce un “danno risarcibile”, da riconnettere a inadempimento datoriale sulla mancata attribuzione, a monte, della “PEO C5 dal 2007”.

Nulla osta, pertanto, a rivendicare l’equivalente economico della indennità non percepita, in conseguenza di inadempimento dell’Ente.

**8) Conclusivamente, 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 (motivo per cui nel ricorso non si è chiesto né l’attribuzione dei livelli né la condanna alle somme di denaro), si chiede che l’Odierna Giudicante voglia NON SOLO ACCERTARE IL DIRITTO DEI RICORRENTI AL RICONOSCIMENTO DELLA MAGGIORE ANZIANITA’ DI SERVIZIO ai fini e per gli effetti delle progressioni economiche, del trattamento di fine rapporto e della pensione, ma, quantomeno, anche**

**CONDANNARE ROMA CAPITALE (non all'attribuzione del maggior livello, ma) ALLA EFFETTUAZIONE, IN FAVORE DEI RICORRENTI, DELLE SELEZIONI INDETTE, FRA IL 2000 E IL 2017, secondo le conclusioni del ricorso: conclusioni che tengono conto dei “periodi di lavoro effettivi” svolti dai ricorrenti (secondo le indicazioni offerte dalla Corte di Cassazione nella sentenza del 28.11.2019 n. 31149 che impone di evitare “discriminazioni alla rovescia”, ma al tempo stesso considera “utili” tutti i “giorni di servizio” lavorati come “supplente”), a tempo determinato e poi indeterminato, prima e in occasione di “ciascuna selezione indetta”, fra il 2000 e il 2017. Si tratta, infatti, di periodi “valutabili” ai fini PEO, essendo stati peraltro già valutati ai fini della “produttività”.**

**Solo condannando l'Ente ad effettuare, ora per allora, in favore dei ricorrenti, “ciascuna” delle “selezioni indette fra il 2000 e il 2017”, in particolare indicando in dispositivo le “selezioni indette” in passato cui i ricorrenti hanno “diritto a partecipare” (sulla base dei periodi maturati in occasione di “ciascuna” delle suddette selezioni), il Giudice potrà consentire ai ricorrenti medesimi 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 purtroppo accaduto presso il TAR Lazio e il Consiglio di Stato con riferimento al giudizio di ottemperanza della sentenza del Tribunale di Roma n. 3601 del 2018!), 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 i ricorrenti).**

**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 “dal 28.07.2011”: accertamento anch'esso necessario: v. sentenza del Trib di Roma di cui al “doc. 47”), ma almeno di condannare il suddetto Ente alla effettuazione, ora per allora, delle verifiche selettive già indette, indicando in dispositivo le selezioni cui i ricorrenti avevano ed hanno diritto a partecipare, fra quelle indicate nelle conclusioni del ricorso (per nulla affatto prescritte).**

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

**Gli odierni ricorrenti, infatti, senza questa “opera di giustizia” da parte dell’adito Tribunale, andranno in pensione con un livello retributivo e una posizione contributiva simile a quella dei dipendenti assunti per la prima volta da pochi anni. Ed invero, come emerge dai documenti allegati, i ricorrenti pur avendo iniziato a lavorare, sia pure da precari, per la resistente da molti anni, hanno ancora un “livello retributivo” pari a quello dei dipendenti assunti da pochi anni, quindi allo stato dei fatti andrebbero in pensione fra alcuni anni percependo un tfr e una pensione come dipendenti che hanno lavorato “15 anni”, pur avendo in realtà lavorato “30 o 40 anni”!!!!**

Si insiste, pertanto, ferma l'estinzione del giudizio per i soli ricorrenti Leone Carlo e Tocci Mauro, nell'accoglimento totale del ricorso per i restanti 28 ricorrenti, e nella condanna di controparte alle spese, da distrarsi in favore del sottoscritto avvocato, dichiaratosi antistatario già nell'atto introduttivo, oltre rimborso contributo unificato, spese generali, iva e cpa come per legge.

Si deposita:

Parere ARAN sulla possibilità di rieffettuare le selezioni PEO già indette.

Schede di valutazione, utili anche ai fini PEO, di altri dipendenti ancora precari dal 2015 al 2020.

Sentenza della Corte di Appello di Roma n. 161 del 16/01/2015.

Sentenza della Corte di Appello di Palermo n. 445 del 05/08/2019.

Sentenza della Corte di Appello di Roma n. 2030 del 31/05/2021.

Sentenza del Tribunale di Roma n. 3328 del 16/06/2020.

Sentenza del Tribunale di Roma n. 2739 del 20/03/2019.

Sentenza del Tribunale di Roma n. 1550 del 01/03/2018.

Sentenza del Tribunale di Roma n. 4759 del 17/05/2019.

Sentenza del Tribunale di Roma n. 4112 del 18/05/2018.

Sentenza del Tribunale di Roma n. 288 del 21/03/2019.

Sentenza del Tribunale di Roma del 07/11/2017.

Sentenza del Tribunale di Roma del 13/01/2015.

Ordinanza della Corte di Cassazione del 30/01/2020 su imprescrittibilità anzianità.

Sentenza della Corte di Cassazione del 28/11/2019 su ricostruzione carriera insegnanti.

Sentenza della Corte di Cassazione del 07/11/2016 su insegnanti dello stato.

Sentenza della Corte di Cassazione del 16/07/2020 su ricercatori.

Ordinanza della Corte di Cassazione del 05/10/2020 su ricostruzione carriera ricercatori.

Ordinanza della Corte di Cassazione del 06/04/2020 su ricostruzione carriera ricercatori.

Sentenza della Corte di Cassazione del 01/03/2019 su ricercatori.

Sentenza della Corte di Cassazione del 06/02/2019 su ricercatori.

Ordinanza della Corte di Cassazione n. 17372 del 13/07/2017 sulle Peo ai dipendenti precari Enti locali.

Roma, 30 agosto 2021

Avv. Giuseppe Pio Torricollo