

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
Pec: giuseppetorcicollo@ordineavvocatiroma.org
Sito: www.giuseppetorcicollo.it

**TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
SEZIONE LAVORO**

R.G. n. 42895/2019

GIUDICE: Dott. CACACE VALENTINA

UDIENZA: 07.07.2021

NOTE AUTORIZZATE

 rappresentati e difesi dal sottoscritto
avvocato 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 in forma cartacea in data 16.12.2019 unitamente ad allegato con lettera alfabetica (A) e n. 40 documenti numerati, e successivamente notificato a Roma Capitale il giorno 30.04.2020, gli odierni 6 ricorrenti hanno adito il TRIBUNALE DI ROMA (RG 42895-2019) rassegnando le seguenti



domande e conclusioni: *“a) accertare il maturarsi dell’anzianità di servizio utile per le progressioni economiche, fin dal primo contratto a tempo determinato, ai fini sia della rideterminazione del trattamento di fine rapporto e della pensione, sia del diritto alla partecipazione alle ‘progressioni economiche orizzontali’ (c.d. ‘PEO’), relativamente all’anzianità maturata dal 2006 fino alla data di assunzione in ruolo, e per l’effetto, il diritto a partecipare alle suddette progressioni economiche (tutte non cadute in prescrizione): C2 dal 01.12.2008, C3 dal 01.12.2010, C4 dal 01.10.2017, conseguendo le relative differenze retributive, in caso di superamento delle selezioni anzidette, a decorrere dal 28 luglio del 2011; b) condannare ROMA CAPITALE ad effettuare la ricostruzione di carriera dei ricorrenti come indicato nella lettera a, includendo i ricorrenti nelle selezioni per le progressioni economiche di C2 dal 01.12.2008, C3 dal 01.12.2010, C4 dal 01.10.2017, fermo il limite delle differenze retributive maturate dalla data del 28 luglio 2011; Con vittoria delle spese e dei compensi di lite, oltre spese generali, iva, cpa e rimborso del contributo unificato, da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore antistatario”.*

1-2 In particolare, gli odierni 6 ricorrenti sono Istruttori di Polizia Locale assunti con contratto a tempo determinato dalla resistente in data 01.12.2006, e da allora essi hanno ininterrottamente lavorato al servizio della resistente svolgendo le “medesime mansioni” che hanno successivamente svolto una volta assunti “a tempo indeterminato” dalla resistente in data 01.12.2009 (v. Allegato A).

1-3 Finchè i ricorrenti erano però lavoratori “a tempo determinato” (c.d. “precari”), l’Ente resistente non ha permesso loro di partecipare



alle procedure selettive per la “progressione economica orizzontale” (c.d. “PEO”), facoltà poi concessa dopo che sono stati assunti a tempo indeterminato, in data “01.12.2009” (a seguito di procedura volta a dare esecuzione a svariate sentenze del Tribunale di Roma), perdendo tuttavia, ai fini PEO, “parte” dell’anzianità di servizio già maturata come precari: infatti, avendo il Comune atteso prima l’assunzione “a tempo indeterminato”, il “biennio di servizio” utile come “anzianità” ai fini della “PEO” è stato solo quello “dal 01.12.2007 al 01.12.2009”, tralasciando l’anno “dal 01.12.2006 al 01.12.2007”. Se invece ai ricorrenti fosse stata considerata la “integrale anzianità” di servizio utile ai fini PEO, la “prima progressione economica” (C2) cui i medesimi ricorrenti avrebbero potuto partecipare era quella con decorrenza “dal 01.12.2008”, che ai sensi dell’accordo fra Ente e OO.SS. di cui al doc. 6, era la procedura riservata a coloro che in occasione della PEO 2007 di cui al doc. 5, non avevano ancora maturato la richiesta anzianità. Poiché i ricorrenti avevano maturato 24 mesi di servizio, sia pure a tempo determinato, già per la data del “01.12.2008”, essi avevano diritto a partecipare ad una “prima PEO” indetta per la suddetta data. Di conseguenza, essi avrebbero potuto partecipare ad una “seconda PEO” (C3) con decorrenza dal “01.12.2010”, ai sensi dell’accordo di cui al doc. 7, quindi ad una “terza PEO” (C4) con decorrenza dal “01.10.2017”, ai sensi del bando di cui al doc. 29. Ed invece, a causa della illegittima “esclusione” dalla “PEO 2008”, i ricorrenti hanno conseguito il livello “C3” dal 2017, mentre invece essi avrebbero potuto conseguire tale livello dal 2010, di conseguenza valendo la PEO 2017 ai fini del successivo livello “C4”.



1-4 Sulla prescrizione del diritto i ricorrenti hanno dedotto che, per effetto della diffida del “28 luglio 2016”, nessuna prescrizione si è di fatto verificata, né quella “decennale” per il diritto alla “progressione di livello” (la prima data utile del 01.12.2008 e la seconda data utile del 01.12.2010 stanno dentro il decennio congelato per effetto della diffida), né quella “quinquennale” con riferimento alle “differenze retributive” decorrenti dal “28.07.2011”.

1-5 Il petitum del ricorso, inoltre, non è l’attribuzione diretta “del livello”, ma il diritto a “partecipare”, ora per allora, alle diverse “procedure selettive” per la PEO, cioè il diritto ad una “ricostruzione di carriera” che spettava a Roma Capitale effettuare, non avendo essa in un primo tempo riconosciuto, come dalla medesima ammesso nella propria memoria difensiva, l’anzianità di servizio maturata “con contratti a tempo determinato”. Del resto, se Roma Capitale ha solo in seguito, nel 2014, al dichiarato fine di ottemperare alle sentenze nel frattempo intervenute (ma solo la ricorrente Badii è inserita in una di queste sentenze, poiché gli altri odierni ricorrenti non sono in esse compresi), consentito di partecipare, “ora per allora”, alla PEO già indetta “nel 2009”, non si vede perché Roma Capitale non dovesse, piuttosto, consentire, una volta stabilizzati, ed “ora per allora”, di far partecipare i ricorrenti già alla PEO indetta “nel 2008”, avendo essi già da quella data maturato la prevista anzianità.

2 Si è costituita Roma Capitale, svolgendo una serie di eccezioni. Con riferimento alla ricorrente [REDACTED] ha eccepito il “bis in idem”, cioè l’esistenza di una sentenza passata in giudicato relativa a giudizio avente il medesimo oggetto del presente giudizio.



Per via di tale eccezione, come preannunciato dal sottoscritto difensore all'udienza del 30 settembre 2020, la suindicata ricorrente ha conferito al sottoscritto “procura speciale” per “rinuncia al giudizio, all'azione e al diritto”. **Per l'effetto, il sottoscritto difensore dichiara, in nome e per conto della suddetta ricorrente, di volere appunto “rinunciare al giudizio, all'azione e al diritto”.**

Pertanto, tutte le osservazioni e repliche che seguono si intendono formulate **solo ed esclusivamente con riferimento ai “5 residui ricorrenti”, per i quali non vi è alcun precedente giudicato.**

Per i suddetti ricorrenti, Roma Capitale ha eccepito la “*inammissibilità del ricorso per difetto di interesse dei ricorrenti*” (v. memoria pag. 5-6).

Ha poi eccepito la “prescrizione dei crediti” azionati (v. memoria pag. 7-8).

Ha poi contestato, ma in modo assolutamente generico, il possesso della richiesta anzianità di servizio. Ha inoltre eccepito che i ricorrenti chiedono un “inquadramento retroattivo nei livelli C2, C3, C4, C5” che, tuttavia, era 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 dei ricorrenti”*, formulata nella memoria a pag. 5-6, è priva di fondamento. Infatti, contrariamente a quanto dedotto da Roma Capitale, per l’anno 2008 il Comune di Roma, per effetto del **CCDI dell’anno 2009 (“doc. 6” allegato al ricorso)**, ha indetto una “procedura PEO” per coloro che, non avendo maturato il requisito dei “2 anni” di permanenza nel livello in occasione della “Peo 2007” (“doc. 5” allegato al ricorso), **avevano maturato tale anzianità “al 01.12.2008”**. **Tale procedura, infatti, si è svolta, tanto è vero che altri dipendenti (già assunti in ruolo da 2 anni: 01.09.2006), hanno conseguito il “livello C2” proprio dalla data del “01.12.2008” (v. busta paga dipendente “C2 dal 01.12.2008”)**. 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, alla data del 01.12.2010 essi dovevano partecipare “per C3”, e alla data del 01.10.2017 essi dovevano partecipare “per C4” (mentre invece essi hanno partecipato per C2 dal 01.12.2009 e per C3 dal 01.10.2017). E’ evidente, pertanto, che i ricorrenti (i cui documenti sono contenuti nell’allegato A), 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 a tempo determinato, cosa che permetterebbe agli stessi di accedere a “C3 dal 01.10.2010” 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. 1” all. al ricorso), e dunque l’interruzione di ogni prescrizione (decennale e quinquennale) è avvenuta alla suddetta data, potendo pertanto rivendicare tutto ciò cui avevano diritto dalla data del “28.07.2006”, e cioè **le “Peo del 2008, del 2010, del 2017”:**
le stesse, pertanto, in quanto non prescritte, sono ancora esigibili!

Orbene, nell’atto di ricorso e nelle sue conclusioni, sono proprio le suddette PEO che sono state rivendicate.

Innanzi tutto, **erra il Comune resistente ad applicare la “prescrizione quinquennale” per la “qualifica”, anziché quella**



“**decennale**”. Ed invero, solo il diritto alle “differenze retributive” 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”, 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”.

Dunque, applicando la prescrizione decennale al diritto alla “progressione di carriera”, e pur facendo decorrere tale diritto già “in costanza di rapporto a tempo determinato” (v. la recente sentenza della Corte di Cassazione n. 10219 del 20/05/2020 sulla decorrenza della prescrizione dei diritti nei rapporti a tempo determinato), **per gli odierni ricorrenti nessun diritto alla “progressione” si è prescritto**, poichè essi rivendicano **“PEO dal 2008 al 2017”**. Del resto, come da ultimo chiarito dalla Corte di Cassazione (v. **Ordinanza 2232/2020 del 30 gennaio 2020**), **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”** (v. sempre Cassazione citata, che afferma: **“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 contraddetta dalla "documentazione prodotta" dai ricorrenti, che attesta per ognuno di essi il raggiungimento di un "biennio di servizio" già in data "01.12.2008". Successivamente, alle date del "01.12.2010" e "01.10.2017" i ricorrenti avevano maturato nuovi periodi di anzianità, avendo continuato a lavorare ininterrottamente per la resistente. **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.**



4) Con riferimento all'eccezione di cui al punto 5 della memoria della resistente (pag. 9-14), 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. 14”, 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 del 2008 in favore dei ricorrenti, costoro avrebbero avuto la ‘certezza’ (o ‘quasi certezza’) di superarle, con la conseguenza che in base al criterio del ‘più che probabile’, 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 del superiore livello economico spettante, almeno) alla effettuazione da parte dell'Ente, ‘ora per allora’, in favore degli odierni ricorrenti, delle suddette ‘verifiche selettive’ a far data dal 1 dicembre del 2008, così potendo consentire ai ricorrenti di pervenire, per effetto dell'ultima peo attribuita nel 2017 (doc. n. 29), al livello economico C4”*; 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 nel parere che si allega, 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.**

Né la sentenza del TAR Lazio n. 10663-2019 (All. 15 fasc resist.), resa in materia di ottemperanza alla sentenza di questo Tribunale n. 3601 del 2018 (cfr. doc. 39) – 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 esplicare 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. Avverso la predetta sentenza del Consiglio di Stato sta per essere presentato RICORSO ALLE SEZIONI UNITE DELLA CASSAZIONE per “VIOLAZIONE DELLA GIURISDIZIONE”, anche alla luce del fatto che **il Consiglio di Stato ha esercitato la sua funzione giurisdizionale in palese**



“violazione del Diritto dell’Unione Europea”, cioè violando i principi e le norme sulla “tutela del lavoro a tempo determinato” (v. la recente ordinanza delle Sezioni Unite della Cassazione n. 19598 del 18.09.2020 che ha rimesso alla Corte Europea il caso di una sentenza del Consiglio di Stato che, in materia di appalti, aveva “violato” le direttive europee!!!).

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. 13), *“Riteniamo che sia ragionevole affermare, anche in assenza di una esplicita indicazione, che la fattispecie contrattuale in materia di progressioni orizzontali possa trovare applicazione esclusivamente nei confronti del personale a tempo indeterminato. La precarietà del rapporto e la sua limitata durata nel tempo mal si conciliano, infatti, con i sistemi di valutazione di contenuto meritocratico che dovrebbero contraddistinguere le selezioni che vengono realizzate al termine di ogni periodo annuale; in assenza, infatti, di un rapporto stabile e duraturo nel tempo vengono meno gli stessi presupposti necessari per una corretta valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti interessati. Non possiamo trascurare, inoltre, anche la circostanza che il beneficio economico correlato alla progressione orizzontale si traduce, in pratica, in un incremento del trattamento tabellare iniziale il cui valore dovrebbe essere definito nel contratto individuale con la conseguente immutabilità dello stesso valore per tutta la durata del rapporto come vincolo di coerenza tra le parti. Sugeriamo, in ogni caso, per evitare nel futuro ulteriori perplessità sull’argomento, di integrare*



opportunamente le clausole che caratterizzano il contratto individuale di assunzione a tempo determinato". In conformità a tale parere, l'odierna resistente ha adottato una disciplina delle PEO che, ancora oggi, afferma: ***"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. 31), *“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

20



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.

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*”
23



periodo antecedente, giacché il riconoscimento della anzianità preruolo 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 fosse 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, per la prima volta, alle PEO. E pertanto, anche la **sentenza del Tribunale di Roma n. 2840 del 01.06.2020** (prodotta dalla resistente all'udienza del 30.09.2020), **così come la sentenza del Tribunale di Roma n. 1960 del 01.03.2021**, pronunciate nei confronti di altri ricorrenti, **sono del tutto “illegittime” – tant'è che sono state impugnate in appello - 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 peo indette 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 (e quanti altri stanno seguendo questo orientamento), 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

26



“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 oggi ricevono le “valutazioni periodiche” del proprio operato, ai fini della “produttività”. Premesso che le cd. “schede di valutazione” periodiche sono state introdotte 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 dal “01.12.2009”, 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”, 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 (quest'ultima impugnata in cassazione per motivi di giurisdizione) 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 stabilito dalla Cassazione nella sentenza del 16.06.2020).



6) 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 2008 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 2008 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 2008 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. 40”), 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!

Conclusivamente, si chiede di dichiarare l'estinzione del processo solo per la ricorrente Badii Silvia, mentre si insiste



nell'accoglimento totale del ricorso per tutti gli altri 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:

Procura speciale [REDACTED]

Busta paga dipendente "C2 dal 01.12.2008".

Parere ARAN su possibilità di "rieffettuare" le selezioni già concluse.

"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 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.

Roma, 7 maggio 2021

Avv. Giuseppe Pio Torricollo

