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@giuseppepiotorcicollo.it
Pec: *giuseppepiotorcicollo@ordineavvocatiroma.org*
Sito: www.giuseppepiotorcicollo.it

TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
SEZIONE LAVORO

R.G. n. 9273/2020

GIUDICE: Dott.ssa ANTONIONI SILVIA

UDIENZA: 13.10.2021

NOTE AUTORIZZATE

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 telematicamente in data 12.03.2020 unitamente ad allegati con lettera alfabetica (A-F) e n. 47 documenti numerati, e successivamente notificato a Roma Capitale il giorno 13.12.2020, le odierne 29 ricorrenti hanno adito il TRIBUNALE DI ROMA (RG 9273-2020) rassegnando le seguenti

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

maturarsi dell'anzianità di servizio utile per le progressioni economiche, fin dal primo incarico da ciascuna assunto a tempo determinato quale indicato nel ricorso, ***ai soli fini della rideterminazione del trattamento di fine rapporto e della pensione, relativamente all'anzianità maturata fino al 1997*** *(per la quale sono prescritti sia gli scatti economici che le differenze retributive e contributive), 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 1998 fino alla data di*

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

assunzione in ruolo, e per l'effetto, ***il diritto (non caduto in prescrizione), alla data del 01.01.2010, ad essere titolare di specifica responsabilità e a percepire l'indennità di euro 66,66 al mese per 12 mensilità, conseguendo le relative differenze retributive, sia pure a decorrere dal 8 luglio del 2012****; b) condannare ROMA CAPITALE ad effettuare la ricostruzione di carriera delle ricorrenti come indicato nella lettera a), in particolare includendo le ricorrenti nell'attribuzione, per effetto della maggiore anzianità di servizio, della indennità di euro 66,66 al mese per 12 mensilità, fermo il limite delle differenze retributive maturate dalla data del 8 luglio 2012;* ***3-1)*** *Per le ricorrenti*

dell'anzianità di servizio utile per le progressioni economiche, fin dal primo incarico da ciascuna assunto a tempo determinato quale indicato nel ricorso, ***ai soli fini della rideterminazione del trattamento di fine rapporto e della pensione, relativamente all'anzianità maturata fino al 1997****, 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 1998 fino alla data di assunzione in ruolo, e per l'effetto: a-1)* ***il diritto di*** ***(non caduto in prescrizione), alla data del 01.01.2010, ad essere titolare di specifica responsabilità e a percepire l'indennità di euro 66,66 al mese per 12 mensilità, conseguendo le relative differenze retributive, sia pure a decorrere***

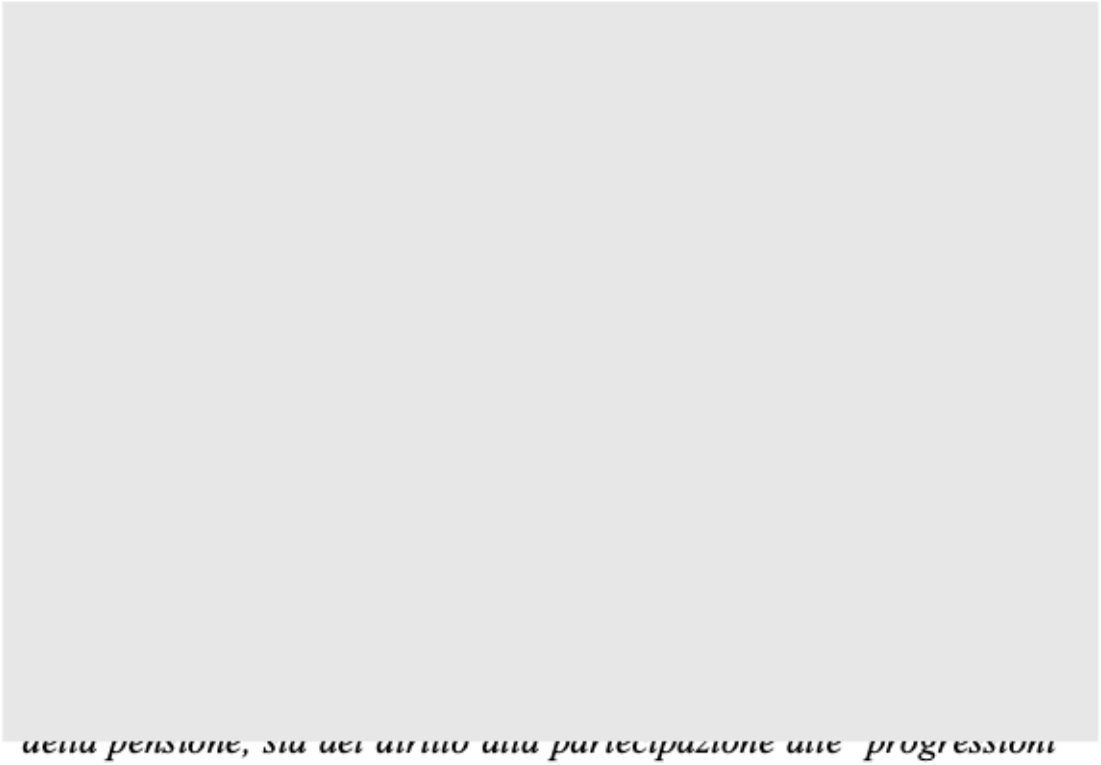
Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

il maturarsi dell'anzianità di servizio utile per le progressioni economiche, 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 01.07.2006 fino alla data di assunzione

***del 2012**; b) condannare ROMA CAPITALE ad effettuare la ricostruzione di carriera delle ricorrenti come indicato nella lettera*



della pensione, sia del diritto alla partecipazione alle 'progressioni

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

economiche orizzontali' (c.d. 'PEO'), relativamente all'anzianità maturata dal 01.05.2007 (data di inizio del lavoro a tempo determinato) fino alla data del 30.06.2016 (in cui la ricorrente ha smesso di lavorare per il Comune di Roma), e per l'effetto, ***il diritto a partecipare alla progressione economica C2 dall'01.12.2010 (non caduta in prescrizione), conseguendo le relative differenze retributive, in caso di superamento della selezione anzidetta, a decorrere dal 8 luglio del 2012****; b) condannare ROMA CAPITALE ad effettuare la ricostruzione di carriera della ricorrente come indicato nella lettera a), in particolare includendo la ricorrente nella selezione ai fini della progressione economica di C2 dal*

anzianità di servizio utile per le progressioni economiche, 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 10.08.2005 fino alla data di assunzione in ruolo il 29.12.2008, e per l'effetto ***il diritto della ricorrente a partecipare alle suddette progressioni economiche (tutte non cadute in prescrizione)****: C2 dal 01.04.2007,* ***C3 dal 01.12.2009, C4 dal 01.10.2017, conseguendo le relative differenze retributive, in caso di superamento delle selezioni anzidette, a decorrere dal 8 luglio del 2012****; b) condannare ROMA CAPITALE ad effettuare la ricostruzione di carriera della ricorrente come indicato nella lettera a), in particolare includendo la ricorrente nelle selezioni per le progressioni economiche di C2 dal 01.04.2007, C3 dal 01.12.2009, C4 dal 01.10.2017, fermo il limite delle differenze retributive*

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

maturate dalla data del 8 luglio 2012; 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, le odierne 29 ricorrenti sono così suddivise: **7 insegnanti di scuola dell'infanzia od educatrici di asilo nido** assunte a tempo indeterminato prima del 1999, dopo essere state supplenti dagli anni '70-80' (**All. A**); **5 insegnanti di scuola dell'infanzia** assunte a tempo indeterminato fra il 2000 e il 2002, dopo essere state supplenti dagli anni '80-90' (**All. B**); **13 insegnanti di scuola dell'infanzia od educatrici di asilo nido** assunte a tempo indeterminato fra il 2007 e il 2009, dopo essere state supplenti dagli anni '70-2000' (**All. C**); **2 insegnanti di scuola dell'infanzia od educatrici di asilo nido** assunte a tempo indeterminato nel 2012, dopo essere state supplenti dal 2006 (**All. D**); **1 insegnante di scuola dell'infanzia**, rimasta **supplente e ormai cessata dal servizio**, assunta a tempo determinato nel 2007 (**All. E**); **1 istruttore amministrativo** assunta a tempo indeterminato nel 2008, dopo essere stata precaria dal 2005 (**All. F**).

In particolare, le ricorrenti di cui ai Gruppi A, B, C, D, E (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

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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, tranne la ricorrente sub E), 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. Infine la ricorrente sub All. F (**istruttore**

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

amministrativo) ha dimostrato di avere lavorato in modo continuato e ininterrotto dalla data di immissione fuori ruolo (anno 2005) fino alla data di immissione in ruolo (dicembre 2008), di talchè anche lei aveva maturato, già durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo determinato, i requisiti temporali di permanenza nel livello iniziale "C1" utili per accedere alla progressione per "C2" ("dal 01.04.2007"), quindi successivamente, quando ormai era già in servizio a tempo indeterminato, per "C3" ("dal 01.12.2009") e infine per "C4" ("dal 01.10.2017").

1-3 Finchè le ricorrenti erano però lavoratrici a tempo determinato (c.d. "precarie"), l'Ente resistente non ha permesso loro di partecipare alle suddette procedure selettive, facoltà poi concessa dopo che sono state assunte a tempo indeterminato, una volta raggiunto il "biennio" di "servizio di ruolo" (tranne la ricorrente sub E mai assunta a tempo indeterminato). Ebbene, tutte le odierne ricorrenti deducono che tale esclusione dalle Peo è stata illegittima, per i motivi espressi in ricorso, e dopo aver precisato che non si è verificata alcuna prescrizione del "diritto alla ricostruzione della carriera", quantomeno **non si sono prescritti tutti i diritti maturati dal 08.07.2007 (v. le conclusioni sopra riportate in grassetto), cioè entro il "decennio" dall'effetto "interruttivo" della diffida del "08.07.2017" (Doc. 2)**, hanno 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

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

"pensione" e dei "passaggi di livello" (C2, C3, C4, C5). Hanno chiesto, inoltre, accertarsi la "non prescrizione" delle "differenze retributive" che alle stesse spetterebbero, "in caso di superamento delle selezioni", con decorrenza "dal 8 luglio 2012" (cioè dai 5 anni antecedenti l'atto di diffida).

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

Ha, innanzi tutto, eccepito la "prescrizione dei crediti" azionati (v. memoria pag. 2-3).

Ha poi contestato, ma in modo assolutamente generico, il possesso della richiesta anzianità di servizio (v. memoria pag. 3).

Inoltre, ha eccepito che le ricorrenti sono state correttamente incluse nelle PEO successive alla loro "assunzione a tempo indeterminato" (v. memoria pag. 4). Ed ancora, per le insegnanti ed educatrici (All. A-E), il conteggio dell'anzianità di servizio a tempo determinato sarebbe errato, avendo considerato come anno di servizio "180 giorni" e comunque periodi inferiori a quelli necessari per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, che sono in servizio per 360 giorni l'anno (v. memoria pag. 4).

Ha poi eccepito che le 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 alle ricorrenti, in quanto ancora "precarie" (v. memoria pag. 5).

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

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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.

Ha infine eccepito la "non debenza" della "indennità di specifica responsabilità", riconosciuta agli "apicali C5" da una certa data, in quanto illegittimamente erogata dal Comune di Roma sulla base della mera anzianità e non sulla base di "specifiche responsabilità". Che, in ogni caso, le ricorrenti non hanno fornito alcuna prova di avere effettivamente svolto "specifiche responsabilità" (v. memoria pag. 20-21).

Tutto ciò premesso, si formulano le seguenti

OSSERVAZIONI

1) Circa **l'eccezione di "prescrizione dei crediti azionati"** (pag. 2-3 della memoria difensiva di Roma Capitale), essa **è infondata**, atteso che le ricorrenti, innanzi tutto, hanno allegato **l'atto di diffida del 08.07.2017** ("doc. 2" all. al ricorso), e dunque l'interruzione di ogni prescrizione (decennale o quinquennale) è avvenuta alla suddetta

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

data, potendo pertanto rivendicare tutto ciò cui avevano diritto dalla data del "08.07.2007", e cioè **tutte le "Peo del 2008, del 2009, del 2010, del 2017": quest'ultime, pertanto, in quanto non prescritte, sono ancora esigibili!**

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), mentre **per le 3 ricorrenti** di cui ai gruppi **D (2) ed E (1) nessun diritto alla "progressione" si è prescritto**, poichè esse rivendicano esclusivamente **"PEO dal 2008 al 2017"**, per **le 19 ricorrenti di cui ai gruppi B (5), C (13) ed F (1)** (abbiamo già escluso le 7 ricorrenti

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

sub A che chiedono solo l'adeguamento sul TFR e sulla base pensionistica in ragione dei vecchi scatti di livello ormai prescritti), è certamente vero che si è prescritto il diritto, a seconda dei casi, alla "progressione del 2000", il diritto alla "progressione del 2001", quello alla "progressione del 2004", quello alla "progressione del 2007", ma è altrettanto vero che, tuttavia, **non si è affatto prescritto né il diritto alla "progressione del 2009"**, **né il diritto alla "specifica 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 08.07.2017**. E poiché, come dedotto in ricorso e da ultimo chiarito dalla Corte di Cassazione (v. **Ordinanza 2232/2020 del 30 gennaio 2020**, prodotta in prima udienza), **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 tutte le ricorrenti hanno diritto a far valere la maggiore anzianità di servizio ai fini dei "diritti ancora non prescritti", cioè ai fini del "TFR" e della "pensione" (diritti per nulla affatto prescritti: v. doc. 46, sentenza del Trib. di Roma n. 3601 del 2018), allo stesso modo le ricorrenti sub B, C ed F, seppure si è prescritto, a seconda dei casi, il diritto alle progressioni di livello (PEO) del 2000, del 2001, del 2004 e del 2007, tuttavia possono sempre far valere **la loro maggiore anzianità di servizio**, come dedotta nel ricorso in modo preciso e puntuale, ai fini delle **progressioni di livello (PEO) dall'anno 2009 in poi** (v. nelle conclusioni del ricorso), come se le precedenti progressioni, non più dovute perchè prescrittesi, fossero state conseguite (v. sempre Cassazione citata, che afferma: "***il diritto alla progressione economica*** *(e così, nel caso qui in esame, alle differenze retributive*

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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**).

2) Sulla eccezione di cui al punto 2 della memoria di Roma Capitale (pag. 3), laddove si nega che le ricorrenti abbiano realmente maturato la specifica anzianità di servizio da esse 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" dalle ricorrenti, che attesta per ognuna di esse 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 non si sono limitate ad allegare il "totale indifferenziato" dei giorni complessivi lavorati, ma hanno "scadenzato" i vari "periodi maturati" in occasione di "ciascuna PEO" indetta nei diversi anni. **Si tratta di una "prova**

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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 le ricorrenti poi "stabilizzate" (B, C ed F) sono state correttamente incluse nelle "prime PEO successive alla loro assunzione a tempo indeterminato" (v. memoria pag. 4). Basti pensare, per esempio, che per le ricorrenti sub B assunte a tempo indeterminato nel 2000, la "prima progressione economica" indetta dall'Ente successivamente alla loro assunzione a tempo indeterminato è stata quella dell'anno "2001" (cfr. doc. 4), non quella dell'anno "2004", alla quale invece esse hanno partecipato (v. All. B); per le ricorrenti sub C assunte a tempo indeterminato, rispettivamente, 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 C); ed infine per la ricorrente Giayvia Manuela (F) la "prima PEO successiva alla sua assunzione a tempo indeterminato" non era quella del "29.12.2010" effettivamente conseguita (v. All. F), ma bensì quella del "01.12.2009" (v. doc. 8): ed invero, se la suddetta ricorrente è stata assunta a tempo indeterminato in data "29.12.2008", dopo tuttavia avere lavorato continuativamente a tempo determinato per la resistente "dal 10.08.2005", è evidente che, se davvero Roma Capitale, pur dopo l'assunzione a t.i., avesse considerato il lavoro pregresso a t.d., essa avrebbe dovuto quantomeno riconoscere alla predetta ricorrente la "prima PEO" in data "01.12.2009" (era già da

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

quasi un anno assunta a t.i. ed aveva comunque maturato almeno 2 anni, considerando anche parte del precariato). Ed invece non è andata così.

Ancora, **è altrettanto falso** affermare che, per le insegnanti ed educatrici (All. B-E), il conteggio dell'anzianità di servizio a tempo determinato utile ai fini PEO sarebbe errato, avendo considerato come anno di servizio "180 giorni" e comunque periodi inferiori a quelli necessari per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, che sono in servizio per 360 giorni l'anno (v. memoria pag. 4-5).

Ed invero, le ricorrenti sub All. B-E, proprio 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 il fatto di aver maturato ciascun periodo di anzianità in occasione di ciascuna PEO.

3) Con riferimento all'eccezione di cui al punto 3 della memoria della resistente (pag. 5-14), occorre osservare:

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

a) innanzi tutto, non è vero che le ricorrenti "***chiedono l'inquadramento retroattivo in C2, C3, C4, C5***" (v. memoria pag. 5), 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 escluse** (v. il ricorso, "pag. 51", ove si afferma: "*Tutto questo discorso, ovviamente, fermo il limite che non si vuol chiedere all'adito Giudice di accertare il positivo superamento delle selezioni alle quali sono state escluse e, per l'effetto, di attribuire il livello spettante, essendo tali domande precluse dai limiti dei poteri di cognizione del G.O rispetto alle attività comunque rimesse alla P.A (v. sentenze prodotte). Pur con detto limite, tuttavia, non si può non riconoscere che, se l'Ente avesse effettuato le selezioni suddette, fin dal 2000, in favore delle ricorrenti (anzichè escluderle), costoro avrebbero avuto la 'certezza' (o 'quasi certezza') di superarle, con la conseguenza che in base al criterio del 'più probabile che non', la partecipazione avrebbe determinato l'attribuzione del livello superiore e, quindi, si è verificato un 'danno' che è conseguenza del comportamento illegittimo tenuto dall'Ente. Tale danno ha poi prodotto l'ulteriore 'danno' che, una volta che le ricorrenti (ormai assunte a tempo indeterminato) hanno invece partecipato, superandole, alle successive selezioni, il livello che hanno ottenuto è stato inferiore a quello conseguibile, se le ricorrenti avessero potuto partecipare, superandole, alle selezioni indette quando esse erano ancora lavoratrici precarie!* ***Ciò rileva, allora, ai fini di una 'condanna generica' (se non all'attribuzione dei livelli economici di volta in volta spettanti, almeno) alla effettuazione da parte dell'Ente, 'ora per allora', in favore delle odierne ricorrenti, delle suddette 'verifiche selettive', a far data da quella del 1 gennaio 2000 e fino all'ultima peo attribuita nel 2017 (doc. n. 35), con conseguente diritto delle ricorrenti medesime, in caso di esito positivo delle progressioni, alla 'ricostruzione della carriera'***"; **v. pure le "conclusioni del ricorso", pertinenti con il suddetto "*petitum*").**

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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 prodotto in prima udienza**, **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

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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 B-E**) 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. 15 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: All. 17 fasc resist. -, 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

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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.

4) 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. Suggeriamo, in ogni caso, per evitare nel futuro ulteriori perplessità sull'argomento, di integrare opportunamente le clausole che caratterizzano il contratto*

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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 tecnica-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*

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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**

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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**

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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'***

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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*

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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*

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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*

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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 (all. 21 fasc. resist.)**, 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,**

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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.

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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, 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

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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 oggi 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" delle odierne ricorrenti quando erano "ancora precarie", in quanto le stesse hanno cessato di essere precarie e sono state "immesse in ruolo" già "prima del 2015", tuttavia, **si allegano - al fine di confutare l'eccezione di Roma**

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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*

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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 Vetritto, 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

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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).

5) 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 lì 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***

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

applicata, anche in ragione del complessivo scrutinio dirigenziale, a mere sommatorie di rapporti distinti e distanti…".

Orbene, le odierne 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 rispetto a quelli che caratterizzano il successivo contratto di lavoro a tempo indeterminato**. E' evidente, pertanto, la "continuità" dei previ rapporti di lavoro a tempo determinato rispetto ai successivi contratti 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 le odierne ricorrenti non avessero diritto anche loro a partecipare alle PEO. **Nulla, infatti, impediva ai Dirigenti responsabili di includere anche le ricorrenti nella "valutazione della prestazione", dal momento che le ricorrenti avevano lavorato "con continuità" e svolgendo le stesse "identiche mansioni" che**

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

avrebbero svolto se fossero state assunte 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.

6) Infondata è anche l'eccezione di cui al punto 5 della memoria difensiva (v. pag. 20-21), laddove si evidenzia che l'indennità di specifica responsabilità, erogata "a pioggia", secondo il MEF, a tutti i dipendenti "C5 da 2 anni", è stata una "indennità illegittima", tant'è che è stata poi "interrotta dal mese di gennaio 2015".

Ed invero, il suddetto compenso non è stato attribuito solo in ragione del livello di inquadramento posseduto (*alias*, anzianità di servizio ed anzianità di livello), ma 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

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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, non dice la resistente che, 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 "08.07.2012", 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 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 alle ricorrenti sub B e ad alcune ricorrenti sub C della predetta "posizione di lavoro" è la conseguenza immediata e diretta del pregresso inadempimento dell'Ente quanto al riconoscimento

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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 diventate C5 il 01.10.2017, quindi non in tempo utile per essere incluse negli elenchi del personale attribuitario dei suddetti incarichi, quelle sub C 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".

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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

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 DELLE 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 DELLE 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 dalle 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 delle ricorrenti, "ciascuna" delle "selezioni indette fra il 2008 e il

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

2017", in particolare indicando <u>in dispositivo</u> le "selezioni indette" in passato cui le ricorrenti hanno "diritto a partecipare" (sulla base dei giorni lavorati maturati in occasione di "ciascuna" delle suddette selezioni), il Giudice potrà consentire alle ricorrenti medesime 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 le 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 08.07.2012": 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 le ricorrenti avevano ed hanno diritto a partecipare, fra quelle indicate nelle conclusioni del ricorso (per nulla affatto prescritte).

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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

Le odierne 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, le ricorrenti pur avendo iniziato a lavorare, sia pure da precarie, 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, nell'accoglimento totale del ricorso, 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.

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d

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, 28 luglio 2021

Avv. Giuseppe Pio Torcicollo

Firmato Da: GIUSEPPE PIO TORCICOLLO Emesso Da: INFOCERT FIRMA QUALIFICATA 2 Serial#: 9dba1d