

STUDIO LEGALE TORCICOLLO
00195 Roma - Via Carlo Mirabello, 11
Tel. 06/37.51.99.32
Tel/Fax 06/87.77.77.77 - Cell. 338/22.87.651
Peo: avvocato@giuseppetorricollo.it
Pec: giuseppetorricollo@ordineavvocatiroma.org

**TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
SEZIONE LAVORO**

RICORSO EX ART. 414 CPC

LSN 65P58 H501 W, residente in Roma (RM), via Montemignajo n. 31

; tutti rappresentati e difesi dall'Avv. **GIUSEPPE PIO TORCICOLLO** (C.F.: TRC GPP 70P24 C349 V), ed elettivamente domiciliati presso il suo studio in ROMA (RM), VIA CARLO MIRABELLO 11, giusta procura in calce (Pec: *giuseppepiotorcicollo@ordineavvocatiroma.org*; Fax: 06-87777777)

- RICORRENTI -

Contro: **ROMA CAPITALE**, in persona del Sindaco p.t, C.F.: 02438750586, con sede in piazza del Campidoglio n. 1

- RESISTENTE -

FATTO

Gli odierni ricorrenti sono dipendenti di Roma Capitale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, dopo avere lavorato come precari per molti anni nello stesso profilo professionale per il quale sono poi stati assunti dalla resistente a tempo indeterminato. In particolare, molti ricorrenti sono **insegnanti di scuola dell'infanzia** o **educatrici di asilo nido** (v. **Allegati A, B e C**); altri ricorrenti sono **istruttori amministrativi** (v. **Allegato D**); altri sono **istruttori di polizia locale** (v. **Allegato E**); ed infine vi è un **geometra** (v. **Allegato F**) ed un **assistente sociale** (v. **allegato G**). I medesimi, durante i rapporti di lavoro a tempo determinato svolti al servizio della resistente, sono stati esclusi dal partecipare alle “progressioni economiche”, riservate dalla resistente solo ai dipendenti in servizio a tempo indeterminato. I ricorrenti sono poi stati immessi in ruolo dalla resistente nei predetti profili, senza computare in alcun modo i periodi di impiego effettuato per la resistente medesima con rapporto di lavoro a tempo determinato. Una volta assunti in servizio di ruolo, gli stessi sono stati inquadrati nel livello iniziale della categoria di inquadramento (C1), applicando le “progressioni economiche orizzontali” (nel regime introdotto il 31.03.1999) solo relativamente all’anzianità maturata nel “servizio di ruolo”, senza computo alcuno, neppure in parte (eccetto i ricorrenti sub All. E), dell’anzianità pregressa di lavoro.

In particolare, ai fini della odierna domanda giudiziale, occorre distinguere i ricorrenti in 7 categorie:

A) Insegnante di scuola dell'infanzia nominata in ruolo dal Comune di Roma nel 2006 (All. A), che prima della nomina in ruolo ha lavorato per il Comune come precaria nel medesimo profilo, con incarico annuale, già nel regime della nuova disciplina delle “*progressioni economiche orizzontali*” (PEO), che ad oggi ha raggiunto la **posizione economica C4 dal 01.10.2017**: _____, immessa fuori ruolo il 13.09.2005, in ruolo dal 01.09.2006.

Ebbene, se per questa ricorrente fosse stata considerata l'anzianità di servizio maturata anche con rapporto di lavoro a tempo determinato (anziché solo quella maturata dalla data di immissione in ruolo), la stessa, anziché acquisire la prima progressione economica a C2 con decorrenza dal 01.12.2008 (cioè dopo 2 anni di servizio di ruolo), quindi la progressione C3 con decorrenza dal 01.12.2010, quella C4 con decorrenza dal 01.10.2017 (v. le suddette progressioni ottenute nelle buste paga in atti), avrebbe acquisito la prima progressione economica a C2 in data antecedente, conseguendo poi le ulteriori progressioni anch'esse in data antecedenti.

Una importante precisazione (che varrà anche per le ricorrenti di cui ai gruppi B e C). Con riferimento agli incarichi di supplenza, applicando analogicamente, come è sempre stato fatto, alle insegnanti ed educatrici comunali quanto previsto per le medesime figure professionali dello Stato, si considera come **“anno di servizio”** il periodo maturato di **180 giorni nell'anno scolastico**. Ciò per effetto della legge 124/1999, che al comma 14 dell'articolo 11 recita: *“Il comma 1 dell'articolo 489 del Testo Unico è da intendere nel senso che il servizio di insegnamento non di ruolo prestato a decorrere dall'anno scolastico 1974/75 è considerato come anno scolastico intero se ha avuto la durata di almeno 180 giorni oppure se il servizio sia stato prestato ininterrottamente dal 1° febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale”*.

Se questo è vero, tuttavia, al fine di applicare l'istituto delle “progressioni economiche orizzontali” anche al personale “precario”, senza in alcun modo favorirlo rispetto al personale di “ruolo”, è possibile considerare come **“2 anni di servizio”** (anzianità di servizio nel livello richiesta dal primo CCDI del 2000), un numero di giorni equivalente a **“18 mesi effettivi”**, come espressamente previsto, sia pure per i dipendenti a tempo indeterminato, dall'apposita disciplina in seguito adottata dall'Ente (v. CCDI del 01.08.2014: **doc. n. 1**): *“Può partecipare alle selezioni il solo*

personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato, con almeno due anni di inquadramento nella posizione economica di appartenenza alla data stabilita in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse. Sono esclusi dal computo di detto periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non retribuita o di collocazione fuori ruolo, che ne sospendono la decorrenza a tali fini. In ogni caso, non può partecipare alla selezione il personale che non risulti in possesso, alla data come sopra stabilita, di almeno diciotto mesi di effettivo servizio nell'arco del biennio di cui si tratta, come sopra computato".

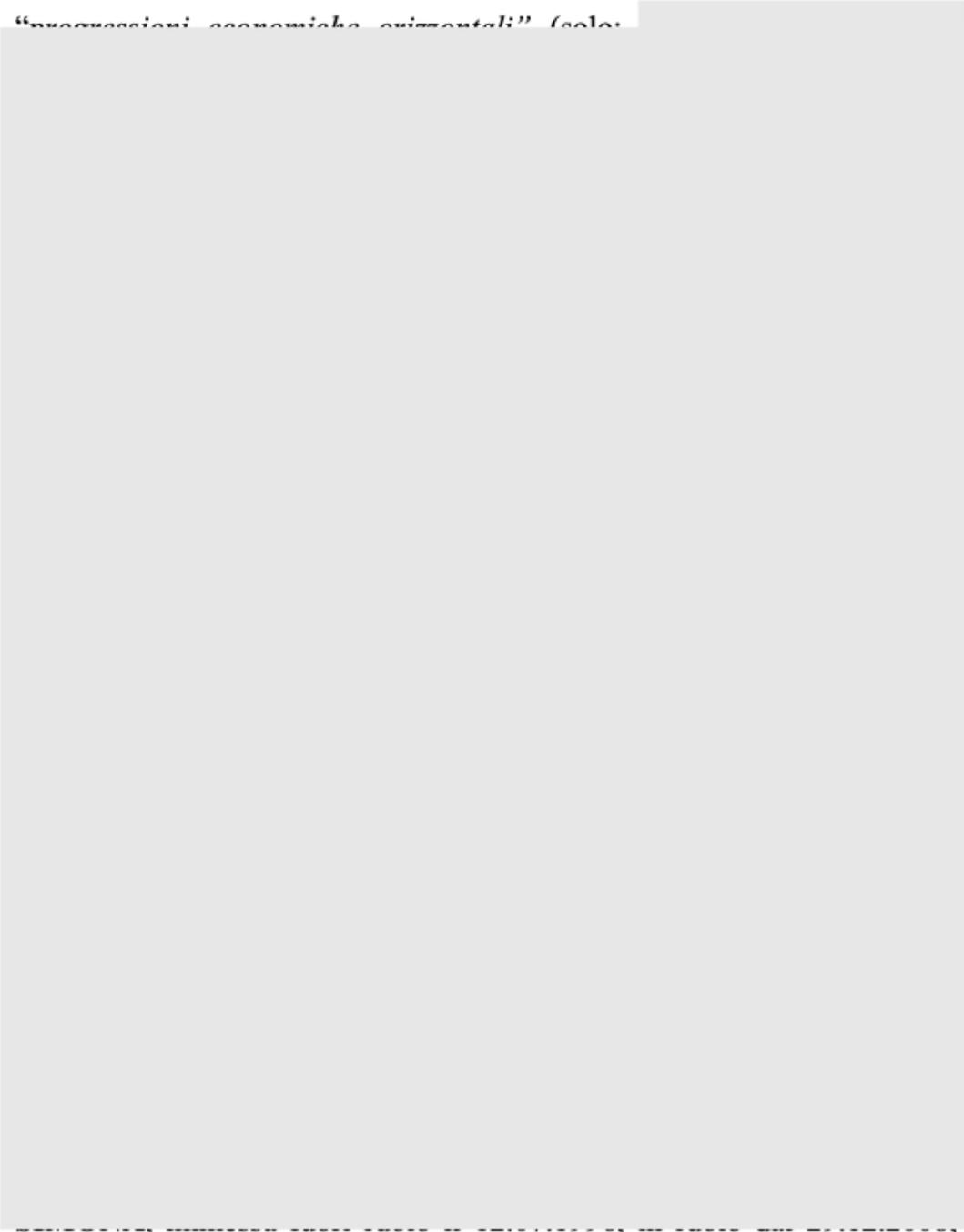
Per l'effetto, se l'Ente avesse consentito anche alle ricorrenti precarie di partecipare alle PEO, poiché un mese di servizio è costituito da 26 giorni, erano sufficienti **468 giorni effettivamente lavorati per arrivare al "biennio utile"**, così come, relativamente alle progressioni economiche per le quali, come si vedrà, bastava invece **"1 anno di anzianità di livello"**, detto anno era raggiunto da **"9 mesi"** e, quindi, da un numero di **giorni pari a 234**.

Applicando tali parametri si ha, più nel dettaglio, il seguente quadro: la ricorrente, essendo entrata in ruolo dall'01.09.2006, non ha potuto partecipare alla PEO del 2007 (non avendo un anno di ruolo a quella data), **tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, all'01.01.2007 la ricorrente aveva maturato, sia pure da precaria, 248 giorni lavorati (v. contratto di incarico annuale e moltiplicando 26 giorni per n. 9 mesi da ottobre 2005 a giugno 2006, più i giorni lavorati a settembre 2005, si perviene a tale numero complessivo di giorni), oltre ai 4 mesi di servizio in ruolo che decorrono dall'01.09.2006, quindi essendo necessari 234 giorni (1 anno) essa avrebbe potuto partecipare alla PEO per conseguire il livello C2 dall'01.04.2007 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2008),** con la conseguenza che, potendo progredire a C2 già dal 01.04.2007, ormai entrata in ruolo, le

successive progressioni spettanti, sarebbero state C3 dall'01.12.2009 (e non dal 01.12.2010) ed infine C4 dall'01.10.2017.

B) Insegnanti di scuola dell'infanzia ed educatrici di asili nido nominate in ruolo dal Comune di Roma negli anni 2007 e 2008 (All. B),

che prima della nomina in ruolo hanno lavorato per il Comune come precarie nei medesimi profili, anche con incarichi annuali, sia in anni antecedenti (dal 1983 al 1997) all'entrata in vigore del sistema delle "progressioni economiche orizzontali" (solo:



Ebbene, se per queste ricorrenti fosse stata considerata l'anzianità di servizio maturata anche con rapporti di lavoro a tempo determinato (anziché solo quella maturata dalla data di immissione in ruolo), le stesse, anziché acquisire la prima progressione economica a C2 con decorrenza dal 01.12.2009 o dal 2010 (cioè dopo 2 anni di servizio di ruolo), quindi la progressione C3 con decorrenza dal 01.10.2017 (v. le suddette progressioni ottenute nelle buste paga in atti), avrebbero acquisito la prima progressione economica a C2 già durante il servizio svolto fuori ruolo, con decorrenza dalla "prima PEO" utile indetta dal Comune di Roma, per la quale avevano già maturato i giorni utili di servizio per essere considerato come "biennio" o "anno" di servizio di volta in volta necessario per effettuare la progressione.

Pertanto, questa doveva essere la progressione:

[redacted] a: al 01.01.2000 (1^ peo indetta dall'ente e data nella quale la ricorrente non era ancora stata assunta a tempo indeterminato, poiché è stata assunta a tale titolo in data 29.12.2008) essa aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; al 01.07.2001 essa invece aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, **425 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C2 dall'01.07.2001 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2010); al 01.07.2004, la ricorrente aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, ma con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2001), **altri 605 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C3 dall'01.07.2004. Essendo entrata in ruolo il 29.12.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare neppure alla PEO del

2007, del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 546 giorni lavorati**, a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C4 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C5 dall'01.12.2009.

██████████ al 01.01.2000 (1^ peo indetta dall'ente e data nella quale la ricorrente non era ancora stata assunta a tempo indeterminato, poiché è stata assunta a tale titolo in data 29.12.2008) essa aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; al 01.07.2001 essa invece aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, **304 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C2 dall'01.07.2001 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2010); al 01.07.2004, la ricorrente aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, ma con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2001), **altri 437 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C3 dall'01.07.2004. Essendo entrata in ruolo il 29.12.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare neppure alla PEO del 2007, del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 494 giorni lavorati**, a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C4 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C5 dall'01.12.2009.

██████████ : al 01.01.2000 (1^ peo indetta dall'ente e data nella quale la ricorrente non era ancora stata assunta a tempo indeterminato, poiché è stata assunta a tale titolo in data 29.12.2008) essa aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; al 01.07.2001 essa invece aveva già maturato, sia pure a tempo determinato,

265 giorni lavorati, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C2 dall'01.07.2001 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2010); al 01.07.2004, la ricorrente aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, ma con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2001), **altri 529 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C3 dall'01.07.2004. Essendo entrata in ruolo il 29.12.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare neppure alla PEO del 2007, del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 493 giorni lavorati**, a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C4 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C5 dall'01.12.2009.

...: al 01.01.2000 (data nella quale la ricorrente non era ancora stata assunta a tempo indeterminato, poiché è stata assunta a tale titolo in data 15.05.2008) la ricorrente aveva maturato già, sia pure da "precaria", **550 giorni lavorati**, quindi, essendo necessari 468 giorni (2 anni) essa avrebbe potuto partecipare alla PEO per conseguire il livello C2 dall'01.01.2000 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2010), con la conseguenza che, potendo progredire a C2 già dal 01.01.2000, le successive progressioni spettanti, sarebbero state C3 dall'01.07.2001 (la ricorrente aveva infatti maturato **dal 01.01.2000 altri 453 giorni lavorati**), C4 dall'01.07.2004 (la ricorrente aveva infatti maturato **dal 01.07.2001 altri 753 giorni lavorati**). Essendo entrata in ruolo il 15.05.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare alla PEO del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato l'anzianità di livello utile di 1 anno per concorrere come C5 dall'01.04.2007 (la ricorrente aveva infatti maturato **altri 497 giorni lavorati dal 01.07.2004**), e quindi, al 30.11.2009, poteva essere in possesso dei due

anni di anzianità nel livello apicale C5 necessari per acquisire il diritto a percepire l'indennità di specifica responsabilità di 66,66 euro mensili, di cui al CCDI del 2010.

1.2000 (1[^] peo indetta dall'ente e data nella quale la ricorrente non era ancora stata assunta a tempo indeterminato, poiché è stata assunta a tale titolo in data 29.12.2008) essa aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; al 01.07.2001 essa invece aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, **510 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C2 dall'01.07.2001 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2010); al 01.07.2004, la ricorrente aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, ma con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2001), **altri 736 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C3 dall'01.07.2004. Essendo entrata in ruolo il 29.12.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare neppure alla PEO del 2007, del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 499 giorni lavorati**, a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C4 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C5 dall'01.12.2009.

1.01.2000 (1[^] peo indetta dall'ente e data nella quale la ricorrente non era ancora stata assunta a tempo indeterminato, poiché è stata assunta a tale titolo in data 18.02.2008) essa aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; al 01.07.2001 essa invece aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, **599 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C2 dall'01.07.2001 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2010); al 01.07.2004, la ricorrente aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, ma con decorrenza dalla data della

progressione precedente a lei spettante (01.07.2001), **altri 715 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C3 dall'01.07.2004. Essendo entrata in ruolo il 18.02.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare neppure alla PEO del 2007, del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 499 giorni lavorati**, a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C4 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C5 dall'01.12.2009.

[REDACTED] .01.2000 (1^ peo indetta dall'ente e data nella quale, peraltro, come si è detto la ricorrente non era ancora stata assunta a tempo indeterminato, poiché è stata assunta a tale titolo in data 30.12.2008) essa aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; anche al 01.07.2001 (2^ peo indetta dall'ente) essa aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; tuttavia, al 01.07.2004 (3^ peo indetta dall'ente) essa invece aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, **629 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C2 dall'01.07.2004 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2010). Essendo entrata in ruolo il 30.12.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare alla PEO del 2007, del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 490 giorni lavorati**, a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C3 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C4 dall'01.12.2009, infine C5 dal 01.10.2017.

[REDACTED] al 01.01.2000 (data nella quale la ricorrente non era ancora stata assunta a tempo indeterminato, poiché è stata assunta a tale titolo in data 15.05.2008) la ricorrente aveva maturato già, sia pure

da “precaria”, **869 giorni lavorati**, quindi, essendo necessari 468 giorni (2 anni) essa avrebbe potuto partecipare alla PEO per conseguire il livello C2 dall’01.01.2000 (mentre invece l’Ente l’ha fatta partecipare solo per la peo del 2010), con la conseguenza che, potendo progredire a C2 già dal 01.01.2000, le successive progressioni spettanti, sarebbero state C3 dall’01.07.2001 (la ricorrente aveva infatti maturato **dal 01.01.2000 altri 427 giorni lavorati**), C4 dall’01.07.2004 (la ricorrente aveva infatti maturato **dal 01.07.2001 altri 479 giorni lavorati**). Essendo entrata in ruolo il 15.05.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare alla PEO del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato l’anzianità di livello utile di 1 anno per concorrere come C5 dall’01.04.2007 (la ricorrente aveva infatti maturato **altri 251 giorni lavorati dal 01.07.2004**), e quindi, al 30.11.2009, poteva essere in possesso dei due anni di anzianità nel livello apicale C5 necessari per acquisire il diritto a percepire l’indennità di cui sopra.

_____ : al 01.01.2000 (1^ peo indetta dall’ente e data nella quale la ricorrente non era ancora stata assunta a tempo indeterminato, poiché è stata assunta a tale titolo in data 30.12.2008) essa aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; al 01.07.2001 essa invece aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, **462 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C2 dall’01.07.2001 (mentre invece l’Ente l’ha fatta partecipare solo per la peo del 2010); al 01.07.2004, la ricorrente aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, ma con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2001), **altri 571 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C3 dall’01.07.2004. Essendo entrata in ruolo il 30.12.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare neppure alla PEO del 2007, del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con

sarebbero state C3 dall'01.07.2001 (la ricorrente aveva infatti maturato **dal 01.01.2000 altri 440 giorni lavorati**), C4 dall'01.07.2004 (la ricorrente aveva infatti maturato **dal 01.07.2001 altri giorni lavorati sufficienti**). Essendo entrata in ruolo il 05.11.2007, la ricorrente non ha potuto partecipare alla PEO del 2007 e del 2008, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato l'anzianità di livello utile di 1 anno per concorrere come C5 dall'01.04.2007 (la ricorrente aveva infatti maturato **altri giorni lavorati sufficienti dal 01.07.2004**), e quindi, al 30.11.2009, poteva essere in possesso dei due anni di anzianità nel livello apicale C5 necessari per acquisire il diritto a percepire l'indennità di 66,66 euro mensili cui sopra.

TUSCHI SIMONA: al 01.01.2000 (data nella quale la ricorrente non era ancora stata assunta a tempo indeterminato, poiché è stata assunta a tale titolo in data 29.12.2008) la ricorrente aveva maturato già, sia pure da "precaria", **645 giorni lavorati**, quindi, essendo necessari 468 giorni (2 anni) essa avrebbe potuto partecipare alla PEO per conseguire il livello C2 dall'01.01.2000 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2010), con la conseguenza che, potendo progredire a C2 già dal 01.01.2000, le successive progressioni spettanti, sarebbero state C3 dall'01.07.2001 (la ricorrente aveva infatti maturato **dal 01.01.2000 altri 492 giorni lavorati**), C4 dall'01.07.2004 (la ricorrente aveva infatti maturato **dal 01.07.2001 altri 763 giorni lavorati**). Essendo entrata in ruolo il 29.12.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare alla PEO del 2007, del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato l'anzianità di livello utile di 1 anno per concorrere come C5 dall'01.04.2007 (la ricorrente aveva infatti maturato **altri svariati giorni lavorati dal 01.07.2004**, v. contratti di incarico annuale per gli anni scolastici 2005/2006 e 2006/2007), e quindi, al 30.11.2009, poteva essere in possesso dei due anni di anzianità nel livello apicale C5 necessari per acquisire il diritto a percepire l'indennità di cui sopra.

[REDACTED] : al 01.01.2000 (1^a peo indetta dall'ente e data nella quale la ricorrente non era ancora stata assunta a tempo indeterminato, poiché è stata assunta a tale titolo in data 23.05.2007) essa aveva maturato **più di 468 giorni lavorati** necessari per la progressione a C2 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2009); al 01.07.2001 essa aveva inoltre maturato, sia pure a tempo determinato, **ulteriori giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C3 dall'01.07.2001; al 01.07.2004, la ricorrente aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, ma con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2001), **altri 520 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C4 dall'01.07.2004. Essendo entrata in ruolo il 23.05.2007, la ricorrente non ha potuto partecipare neppure alla PEO del 2007 e del 2008, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 472 giorni lavorati**, a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C5 dall'01.04.2007, e quindi, al 30.11.2009, poteva essere in possesso dei due anni di anzianità nel livello apicale C5 necessari per acquisire il diritto a percepire l'indennità di cui sopra.

[REDACTED] 01.2000 (1^a peo indetta dall'ente e data nella quale la ricorrente non era ancora stata assunta a tempo indeterminato, poiché è stata assunta a tale titolo in data 23.05.2007) essa aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; al 01.07.2001 essa invece aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, **744 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C2 dall'01.07.2001 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2009); al 01.07.2004, la ricorrente aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, ma con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2001), **altri 756 giorni**

lavorati, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C3 dall'01.07.2004. Essendo entrata in ruolo il 23.05.2007, la ricorrente non ha potuto partecipare neppure alla PEO del 2007 e del 2008, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 499 giorni lavorati**, a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C4 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C5 dall'01.12.2009.

01.01.2000 (1^ peo indetta dall'ente e data nella quale, peraltro, come si è detto la ricorrente non era ancora stata assunta a tempo indeterminato, poiché è stata assunta a tale titolo in data 30.12.2008) essa aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; anche al 01.07.2001 (2^ peo indetta dall'ente) essa aveva maturato giorni lavorati non sufficienti per la progressione; tuttavia, al 01.07.2004 (3^ peo indetta dall'ente) essa invece aveva già maturato, sia pure a tempo determinato, **562 giorni lavorati**, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C2 dall'01.07.2004 (mentre invece l'Ente l'ha fatta partecipare solo per la peo del 2010). Essendo entrata in ruolo il 30.12.2008, la ricorrente non ha potuto partecipare alla PEO del 2007, del 2008 e del 2009, tuttavia, considerando il lavoro prestato a tempo determinato, al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato, con decorrenza dalla data della progressione precedente a lei spettante (01.07.2004), **altri 535 giorni lavorati**, a fronte dei 234 giorni sufficienti (1 anno), quindi poteva concorrere per essere C3 dall'01.04.2007, e ormai in ruolo, avrebbe concorso per essere C4 dall'01.12.2009, infine C5 dal 01.10.2017.

C) Insegnante di scuola dell'infanzia nominata in ruolo dal Comune di Roma in anni successivi al 2008 (All. C), che pertanto è inciampata nel regime del "blocco legislativo delle PEO", che prima della nomina in ruolo ha lavorato per il Comune come precaria nel medesimo profilo,

anche con incarichi annuali, in anni compresi nel regime delle “*progressioni economiche orizzontali*” (PEO), che ad oggi occupa ancora la **posizione C2 dal 01.02.2018:** [REDACTED], immessa fuori ruolo il 03.01.2000, in ruolo dal 20.12.2012.

Ebbene, al 01.07.2004 la ricorrente aveva già maturato, sia pure con rapporti a tempo determinato, **365 giorni lavorati**, quindi essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C2 già dall’01.07.2004. Al 01.01.2007 la ricorrente aveva già maturato **altri 256 giorni lavorati** che decorrono dalla data della progressione precedente a lei spettante, quindi, essendone necessari 234 (1 anno), poteva concorrere per essere C3 dall’01.04.2007. Al 01.12.2009 la ricorrente aveva maturato **altri 644 giorni lavorati** che decorrono dall’01.01.2007, quindi essendo necessari 468 giorni (2 anni) poteva concorrere per essere C4 dall’01.12.2009 ed infine, ormai di ruolo, poteva concorrere per essere C5 dall’01.10.2017.

D) Istruttori amministrativi nominati in ruolo dal Comune di Roma nel 2008 (All. D), dopo avere lavorato per l’ente con contratti di lavoro a tempo determinato fra il 2005 e il 2008 (anni valutabili ai fini delle progressioni economiche orizzontali), che ad oggi hanno raggiunto la posizione economica C3 dal 01.10.2017: [REDACTED], immessa fuori ruolo il 21.10.2005, in ruolo dal 29.12.2008; 2)

[REDACTED]

mobilità esterna dal 06.10.2017.

Ebbene, se per questi ricorrenti fosse stata considerata l’anzianità di servizio maturata anche con rapporti di lavoro a tempo determinato (anziché solo quella maturata dalla data di immissione in ruolo), gli stessi, anziché acquisire la prima progressione economica a C2 con decorrenza

dal 29.12.2010 (cioè dopo 2 anni di servizio di ruolo), quindi la progressione C3 con decorrenza dal 01.10.2017, avrebbero acquisito la prima progressione economica a C2 già durante il rapporto di lavoro a tempo determinato, con decorrenza dalla “prima PEO” utile indetta dal Comune di Roma, con decorrenza degli effetti giuridici dal 01.01.2007 ed economici dal 01.04.2007, per la quale essi avevano già maturato 1 anno di servizio (avevano infatti lavorato in modo continuato dal 2005 al 01.01.2007), con la conseguenza che, con tale progressione a C2 già dalla suddetta data, i ricorrenti avrebbero acquisito il livello economico C3 dal 01.12.2009, il livello economico C4 dal 01.10.2017.

E) Istruttori di polizia locale nominati in ruolo dal Comune di Roma nel 2009 (All. E), dopo avere lavorato per l’ente con contratti di lavoro a tempo determinato fra il 2006 e il 2009 (anni valutabili ai fini delle progressioni economiche orizzontali), che ancora occupano la posizione

Ebbene, questi ricorrenti hanno ottenuto il riconoscimento della PEO solo una volta entrati in ruolo, cioè con decorrenza dal 01.12.2009 (valutando quindi solo in parte il tempo precedentemente lavorato come precari), divenendo quindi C3 solo dal 01.10.2017. Se, invece, per questi ricorrenti fosse stata considerata interamente l’anzianità di servizio maturata con rapporti di lavoro a tempo determinato (anziché solo quella parte valutabile una volta immessi in ruolo), gli stessi, anziché acquisire la prima progressione economica a C2 con decorrenza dal 01.12.2009,

quindi la progressione C3 con decorrenza dal 01.10.2017, avrebbero acquisito la prima progressione economica a C2 già durante il rapporto di lavoro a tempo determinato, con decorrenza dalla “prima PEO” utile indetta dal Comune di Roma, con decorrenza degli effetti giuridici ed economici **dal 01.12.2008**, per la quale essi avevano già maturato 2 anni di servizio (avevano infatti **lavorato in modo continuato dal 01.12.2006 al 01.12.2008**), con la conseguenza che, con tale progressione a C2 già dalla suddetta data, i ricorrenti avrebbero acquisito il livello economico **C3 dal 01.12.2010**, il livello economico **C4 dal 01.10.2017**.

F) Geometra nominato in ruolo dal Comune di Roma **nel 2015 (All. F)**, dopo avere lavorato per l’ente con contratti di lavoro a tempo determinato **fra il 2007 e il 2015** (anni valutabili ai fini delle progressioni economiche orizzontali), che ancora occupa la **posizione economica C2 dal 01.02.2018: PEZZETTA GABRIELE**, **immesso fuori ruolo il 27.12.2007**, in ruolo dal 15.04.2015.

Ebbene, se per questo ricorrente fosse stata considerata interamente l’anzianità di servizio maturata con rapporti di lavoro a tempo determinato (anziché solo quella parte valutabile una volta immesso in ruolo), lo stesso, anziché acquisire la prima progressione economica a C2 con decorrenza dal 01.02.2018, avrebbe acquisito la prima progressione economica a C2 già durante il rapporto di lavoro a tempo determinato, con decorrenza dalla “prima PEO” utile acquisibile **dal 27.12.2009**, per la quale il ricorrente aveva già maturato 2 anni di servizio (aveva infatti **lavorato in modo continuato dal 27.12.2007 al 27.12.2009**), con la conseguenza che, con tale progressione a C2 già dalla suddetta data, il ricorrente avrebbe acquisito **il livello economico C3 dal 01.10.2017**.

G) Assistente sociale nominata in ruolo dal Comune di Roma **nel 2015 (All. G)**, dopo avere lavorato per l’ente con contratti di lavoro a tempo determinato **fra il 2007 e il 2015** (anni valutabili ai fini delle progressioni economiche orizzontali), che ancora occupa la **posizione economica D2**

dal 01.02.2018: [redacted], **immessa fuori ruolo**
il 27.12.2007, in ruolo dal 15.04.2015.

Ebbene, se per questa ricorrente fosse stata considerata interamente l'anzianità di servizio maturata con rapporti di lavoro a tempo determinato (anziché solo quella parte valutabile una volta immessa in ruolo), la stessa, anziché acquisire la prima progressione economica a D2 con decorrenza dal 01.02.2018, avrebbe acquisito la prima progressione economica a D2 già durante il rapporto di lavoro a tempo determinato, con decorrenza dalla "prima PEO" utile acquisibile **dal 27.12.2009**, per la quale la ricorrente aveva già maturato 2 anni di servizio (aveva infatti **lavorato in modo continuato dal 27.12.2007 al 27.12.2009**), con la conseguenza che, con tale progressione a D2 già dalla suddetta data, la ricorrente avrebbe acquisito il livello economico **D3 dal 01.10.2017**.

Tutti gli odierni ricorrenti, pertanto, prima di entrare "in ruolo" (cioè a tempo indeterminato) nel settore scolastico ed educativo alle dipendenze del Comune di Roma hanno svolto effettivo servizio per l'Ente, come insegnanti di scuola dell'infanzia o educatrici di asilo nido, con continui e reiterati affidamenti di incarico e contratti di supplenza, anche di durata annuale, fino alla data di immissione in servizio di ruolo (cfr. all. A-B-C); nel settore amministrativo, della vigilanza, tecnico e dei servizi sociali, poi, i ricorrenti hanno lavorato per la resistente con contratti di lavoro a tempo determinato ininterrottamente, fino alla data di immissione in servizio di ruolo (cfr. all. D-E-F-G). **Detti periodi di effettivo servizio svolto "fuori ruolo", tuttavia, non sono stati considerati ai fini dell'anzianità utile per le "progressioni economiche orizzontali"**, dal momento che l'Amministrazione, in base alle norme di volta in volta vigenti, ha ritenuto utili solo i periodi di lavoro maturati durante il servizio in ruolo, non anche quelli maturati fuori ruolo.

Tale limitazione è stata illegittima (v. *infra*). Infatti, almeno l'anzianità di servizio maturata dal dipendente con rapporti di lavoro omogenei, per qualità e quantità, a quello poi svolto dopo la nomina in ruolo, poteva e doveva essere utile ai fini dei passaggi di livello economico nella qualifica o categoria di appartenenza.

Dopo svariate sentenze, anche presso il Tribunale di Roma, intervenute fra il 2009 e il 2014 (v. *infra*), che hanno dichiarato l'illegittimità delle norme contenute nei contratti collettivi nazionali e decentrati che escludevano dal diritto alle progressioni economiche i periodi lavorati come precari, gli odierni ricorrenti, per il tramite del sottoscritto procuratore, inoltravano alla resistente **ATTO DI DIFFIDA e MESSA IN MORA**, ricevuto dalla resistente in data **28.07.2016 (doc. n. 2)**.

Giova premettere, considerato anche l'effetto "interruttivo" prodotto dal suddetto atto di diffida, che gli odierni ricorrenti non sono incorsi in alcuna prescrizione quanto al diritto alla "rideterminazione" del "maggior livello" (*alias*, diritto alla c.d. "ricostruzione della carriera") spettante, per effetto delle "progressioni economiche orizzontali", indette dal Comune di Roma negli anni fra il 2000 e il 2017.

Innanzitutto, il diritto alla rideterminazione del maggior livello, per effetto dell'anzianità maturata e delle progressioni economiche indette dalla resistente, non poteva che iniziare a decorrere **dal momento della "immissione in ruolo"** (il diritto alla c.d. "ricostruzione della carriera", per le insegnanti dello stato, è espressamente fissato dalla legge dopo l'assunzione tempo indeterminato), con l'attribuzione di un livello "non iniziale", ma che tenesse appunto conto delle progressioni economiche indette dall'Ente fino a quel momento, da cui i ricorrenti, come si è detto, erano stati esclusi. Pertanto, essendo i ricorrenti stati immessi in ruolo dopo il 28 luglio 2006, cioè prima del maturarsi del "decennio" interrotto dall'atto di diffida del 28 luglio 2016, non si è verificata alcuna prescrizione del "diritto al maggior livello", così come non si è prescritto il diritto al "risarcimento del danno", laddove le sole "differenze

retributive” sarebbero invece rivendicabili solo con decorrenza dal 28 luglio 2011.

Inoltre, con riferimento al gruppo **B**, caratterizzato dalla presenza di personale che ha lavorato come “precario” anche prima della entrata in vigore delle “PEO”, cioè negli anni dal 1983 al 1997, si è certamente prescritto il diritto ai vecchi “scatti di anzianità” (nella previgente “VI qualifica funzionale”) e alle conseguenti “differenze retributive e contributive”, relativamente ai suddetti anni. Tale prescrizione, tuttavia, non determina la prescrizione di altri diritti, che abbiano a presupposto la rideterminazione della “anzianità di servizio”. In particolare, non è ancora prescritto né il diritto alla rideterminazione del trattamento di fine servizio (o trattamento di fine rapporto), la cui prescrizione inizia a decorrere solo dopo la cessazione del servizio, né il diritto alla rideterminazione del *quantum* di pensione, che è un diritto imprescrittibile. E poiché l'accertamento della effettiva anzianità di servizio costituisce il presupposto dei suddetti diritti previdenziali e pensionistici, è evidente che sussiste l'interesse ad agire anche relativamente all'anzianità maturata come precarie prima dell'entrata in vigore delle PEO (v. oltre).

Orbene, sta di fatto che, con l'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale – articolato in categorie professionali e non più in qualifiche funzionali - di cui al CCNL del 31.03.1999 (**doc. n. 3**), istitutivo delle c.d. “*progressioni economiche orizzontali*” (art. 5), solo i dipendenti già assunti in ruolo hanno iniziato a fruire delle progressioni economiche, sia quella con effetti dal **01.01.2000** (CCDI del 31.07.2000, art. 24: **doc. n. 4**), sia quella con effetti dal **01.07.2001** (art. 26 del medesimo ccdi e accordo integrativo del 11.02.2002), sia quella con effetti dal **01.07.2004-01.06.2005** (CCDI del 18.10.2005, artt. 41-42: **doc. n. 5**), sia quella con effetti giuridici dal **01.01.2007** ed effetti economici dal **01.04.2007** (CCDI del 26.09.2007, clausola 2.1: **doc. n. 6**), ed ancora quella con effetti dal **01.12.2008** (CCDI del 22.10.2009, punto 1: **doc. n. 7**), nonché quella con effetti dal **01.12.2009** o dal **2010** (CCDI del 03.12.2010, clausola 2.1,

lettere a) e b): **doc. n. 8**); ed infine, per coloro che erano già C5 alla data del 30.11.2009, l'attribuzione della "*indennità di specifica responsabilità*" (ex art. 17, lettera f) del CCNL 1998-2001) con decorrenza dal **01.01.2010** (v. ccdi succitato, clausola 2.2), è avvenuta computando appunto il servizio in ruolo, non anche quello prestato fuori ruolo.

Il motivo per cui l'amministrazione resistente non ha computato i periodi di lavoro effettivo svolto dai ricorrenti, con incarichi a tempo determinato, ai fini dell'attribuzione prima degli scatti di anzianità (nel regime professionale previgente), poi delle progressioni economiche orizzontali (nell'attuale ordinamento professionale), risiede in due ordini di ragioni.

Uno è quello che, in base alle norme di volta in volta in vigore per i dipendenti degli enti locali - prima il DPR n. 810 del 07.11.1980 (**doc. n. 9**), il DPR n. 347 del 25.06.1983 (**doc. n. 10**), il DPR n. 268 del 13.05.1987 (**doc. n. 11**), il DPR n. 333 del 03.08.1990 (**doc. n. 12**), poi il CCNL per il quadriennio 1994-1997 (**doc. n. 13**) -, i dipendenti assunti a tempo "determinato" potevano fruire del trattamento retributivo in essere per i dipendenti a tempo "indeterminato", salvo il fatto che ai primi si applicava il livello retributivo "iniziale" della qualifica posseduta, senza scatti di anzianità (cfr l'art. 9 del succitato dpr n. 347-1983, che recita: "*Il personale di cui ai precedenti punti A) e B) fruisce del trattamento economico **iniziale** del personale di ruolo di corrispondente profilo professionale*"; nonché l'art. 16 del ccnl 1994-1997, che afferma (comma 6): "*Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, **compatibilmente** con la natura del contratto a termine*"). Tale limitazione, invero, non è stata espressamente riprodotta, nel CCNL, ai fini dell'applicazione delle "progressioni economiche orizzontali" (cfr. l'art. 5 del succitato CCNL 31.03.1999): tuttavia, essa doveva ritenersi implicita nella stessa durata limitata del contratto di lavoro a tempo determinato, secondo le indicazioni fornite al riguardo dall'ARAN (**doc. n. 14**). In particolare, secondo l'articolo 7 del

CCNL del 14.09.2000 (**doc. n. 15**) – norma successiva all’entrata in vigore del sistema delle PEO -, *“Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine”* (comma 10). Inoltre, la resistente aveva espressamente escluso, nella contrattazione decentrata integrativa, il computo dell’anzianità di servizio maturata con rapporto di lavoro a tempo determinato, ai fini e per gli effetti della attribuzione delle progressioni economiche suddette. In tal senso, v. l’art. 40 del CCDI del 18.10.2005 (doc. 5), che afferma: *“Sono ammessi a partecipare alle selezioni i dipendenti che alla data di svolgimento della selezione: – Hanno maturato un’anzianità di servizio effettivo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di almeno due anni; ...”*.

Il secondo ordine di ragioni concerne, invece, la peculiarità del settore educativo e scolastico (cui appartengono le ricorrenti di cui agli allegati A, B e C).

Innanzitutto, è bene precisare che la resistente ha provveduto, nel tempo, al reclutamento delle insegnanti delle scuole materne (ora scuole dell’infanzia), nonché al reclutamento delle assistenti (ora educatrici) degli asili nido, utilizzando il sistema tipico di reclutamento nonché di copertura dei posti vacanti, in vigore per le insegnanti delle scuole statali. Cioè attraverso il cd. “doppio canale”, quello delle graduatorie dei concorsi pubblici e quello delle c.d. “graduatorie permanenti”. Come è sempre avvenuto per le scuole statali, il Comune ha applicato tale modalità di reclutamento consistente nello scorrimento delle graduatorie permanenti, sia per la immissione in ruolo nei posti vacanti e disponibili, sia per il conferimento di incarichi annuali e di supplenze temporanee. Con apposite Delibere di Giunta (**doc. n. 16**), perciò, l’Ente ha istituito e istituzionalizzato le suddette graduatorie permanenti, in analogia a quanto fatto dallo Stato (v. D.Lgs. n. 297 del 16.04.1994 e smi.), e ciò al precipuo

fine di assicurare, come avviene per le scuole statali, “*continuità al bacino di reclutamento e alla disponibilità di supplenti*” (cfr. le suddette delibere con gli artt. 520 ss. del succitato testo unico sulla scuola statale). Ciò ha trovato espressa conferma sia nel CCNL del comparto enti locali, sia nei Regolamenti dell'ente.

Nel CCNL del 14.09.2000 (doc. 15), è stato espressamente stabilito, per le insegnanti delle scuole materne (art. 30), che “*10. Nei casi di vacanza d'organico, di assenza degli insegnanti titolari per motivi di: salute maternità o per altre legittime cause, gli enti garantiscono attraverso l'istituto della supplenza o della sostituzione le condizioni standard del servizio ed il rapporto educatore bambino. Il personale che superi o che abbia superato le selezioni di accesso al posto di insegnate è idoneo a svolgere la funzione docente. 11. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione nell'ambito della disciplina dell'art.7, comma 3, del presente CCNL*”; del pari, per le educatrici degli asili nido (art. 31), che: “*9. Nei casi di vacanza d'organico o di assenza, a qualsiasi titolo ed anche di breve durata, del personale educativo, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione del personale necessario nell'ambito della disciplina dell'art.7, comma 3, del presente CCNL*”.

Nel Regolamento della Scuola Comunale dell'Infanzia, adottato dal Comune di Roma con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 261 del 17.12.1996, successivamente modificato con appositi atti deliberativi (**doc. n. 17**), è stato appunto previsto (art. 34) che “*In caso di assenza gli insegnanti di ruolo sono sostituiti da insegnanti supplenti. Tali insegnanti supplenti per l'assunzione degli **incarichi annuali e delle supplenze temporanee, superiori a cinque mesi, presso le scuole dell'Infanzia del Comune di Roma, dovranno essere inseriti in una delle due graduatorie permanenti; una per gli insegnanti con incarico in sezioni ed una per gli insegnanti di sostegno ai bambini portatori di handicap....Le supplenze***

*temporanee, inferiori a cinque mesi, sono conferite dal Dirigente U.O.S.E.C.S. su proposta del Direttore Educativo di ciascun Municipio, in base alla graduatoria Municipale. Nelle more dell'istituzione della figura professionale del Direttore Educativo tale funzione sarà svolta dal Coordinatore educativo. Della suddetta graduatoria municipale fanno parte: gli idonei dei corsi/concorsi; gli idonei delle procedure concorsuali pubbliche, che ne facciano richiesta; coloro che sono inseriti nella graduatoria per incarichi e supplenze approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 2463/96 e successive modificazioni. Le supplenze annuali e quelle relative ad assenze accertate, non inferiori a cinque mesi vengono conferite dal Dipartimento competente sulla base delle graduatorie permanenti. La graduatoria permanente sarà aggiornata con cadenza annuale a seguito della presentazione di ulteriori titoli di cultura e di servizio. Le supplenze temporanee devono essere conferite per i giorni strettamente necessari per assicurare lo svolgimento dell'attività didattica e possono essere revocate in qualsiasi momento, con il venir meno della necessità. La mancata accettazione della supplenza comporta, salvo giustificato motivo, che l'insegnante sarà considerato come se collocato nell'ultimo posto della graduatoria. È consentito rinunciare alla supplenza conferita dal Municipio in accettazione della supplenza conferita dal Dipartimento competente". Analogamente, nel Regolamento degli Asili Nido, adottato dal Comune di Roma con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 25.03.1996, successivamente modificato con appositi atti deliberativi (**doc. n. 18**), si è previsto (art. 31) che "In caso di assenza del personale educativo assegnato al nido questo verrà sostituito, su richiesta del Coordinatore educativo e disposizione del Direttore educativo, con personale supplente al fine di mantenere l'effettivo rapporto educatore bambino nei termini previsti dalla normativa vigente. **Qualora si verifichi l'assenza di un titolare per tutto l'anno o si verifichino carenze nella dotazione organica, la Ripartizione competente conferirà supplenze annuali a persone incluse nella***

graduatoria generale. La competente Ripartizione procederà alla predisposizione di una nuova graduatoria delle aspiranti agli incarichi e supplenze del personale educativo in servizio presso i nidi comunali che verrà aggiornata con cadenza triennale. Da tale graduatoria generale deriveranno le graduatorie determinate su base circoscrizionale che verranno gestite direttamente dalle circoscrizioni. Sia nella graduatoria generale sia in quelle circoscrizionali che da essa derivano, saranno inserite coloro che sono fornite dei requisiti e dei titoli di studio previsti per il personale di ruolo, previa domanda conseguente alla pubblicazione di apposito avviso. L'utilizzazione del personale supplente è subordinata alla prova del possesso di tutti i requisiti fisici e sanitari e di ogni altro richiesto per il personale di ruolo...".

Quindi, l'amministrazione resistente ha applicato lo speciale regime di reclutamento, anche per gli incarichi e le supplenze, che è proprio delle scuole statali di ogni ordine e grado (cfr. l'art. 4 della legge n. 124 del 1999), in considerazione della necessità di fare fronte al continuo fabbisogno di personale per assicurare in modo regolare e continuativo i servizi educativi e scolastici. Ciò ha comportato, e questo anche prima di adottare appositi specifici regolamenti, ***“la possibilità di omologare il trattamento giuridico ed economico delle supplenti di Asilo Nido a quello previsto dallo Stato nei confronti del personale docente non di ruolo” (doc. n. 19).***

Pertanto, così come era previsto per il trattamento giuridico ed economico delle insegnanti precarie delle scuole statali, veniva espressamente stabilito, quanto alle insegnanti delle scuole comunali dell'infanzia, che ***“La retribuzione degli insegnanti supplenti viene corrisposta per le giornate di servizio effettivamente prestate in base ad una diaria pari a 1/25 dello stipendio mensile attribuito alle insegnanti di ruolo ascritte alla qualifica iniziale”*** (art. 35 del succitato regolamento); analogamente, per le educatrici degli asili nido: ***“La retribuzione degli educatori supplenti viene corrisposta per le giornate di servizio effettivamente***

*prestate in base ad una diaria pari a 1/25 dello stipendio mensile attribuito agli educatori di ruolo **ascritti alla qualifica iniziale***” (art. 32 reg.) (per gli insegnanti precari dello Stato, cfr. l’articolo 526 del succitato testo unico, che afferma: “***Al personale docente ed educativo non di ruolo spetta il trattamento economico iniziale previsto per il corrispondente personale docente di ruolo***”).

Quindi, l’odierna resistente non ha mai riconosciuto il servizio prestato dalle ricorrenti prima della formale immissione in servizio di ruolo, sia ai fini e per gli effetti dei vecchi scatti (e classi) di anzianità e del c.d livello economico differenziato, nel regime in vigore fino al 1999, sia ai fini e per gli effetti delle progressioni economiche orizzontali, nel nuovo regime in vigore dal 1999. E ciò sia perché le norme in vigore non contemplavano, in genere, il lavoro svolto “a tempo determinato” ai fini dei suddetti incrementi retributivi; sia, ancor di più, perché nel settore educativo e scolastico il fisiologico bisogno di ricorrere al personale supplente, le modalità stesse di reclutamento del personale sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, fondate sulle graduatorie permanenti e il maturarsi dell’esperienza del personale assunto con incarichi e supplenze, dando vita ad un precariato “di lunga durata”, sconsigliavano l’applicazione dei suddetti incrementi di retribuzione prima e a prescindere dalla definitiva assunzione in ruolo. Emblematica, in tal senso, è la disposizione introdotta nel Decreto Legge n. 134 del 25 settembre del 2009, convertito con modificazioni nella legge 24 novembre 2009 n. 109, che ha aggiunto nell’articolo 4 della Legge n. 124 del 1999, il **comma 14-bis** che recita: “*I contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze previste dai commi 1, 2 e 3, in quanto necessari per garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo, possono trasformarsi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato solo nel caso di immissione in ruolo, ai sensi delle disposizioni vigenti e sulla base delle graduatorie previste dalla presente*”.

legge e dall'articolo 1, comma 605, lettera c), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni".

Negli anni 2007-2008-2009, la resistente amministrazione, in virtù delle leggi n. 296 del 2006 (legge finanziaria 2007, art. 1, c. 558) e n. 244 del 2007 (legge finanziaria 2008, art. 3, comma 90), stabiliva di procedere alla stabilizzazione del personale assunto con contratti a tempo determinato, che avesse maturato i requisiti previsti dalle summenzionate leggi; tra questi, anche le insegnanti della scuola dell'infanzia ed educatrici di asilo nido, oltre gli istruttori amministrativi, gli istruttori di polizia locale, ecc (**doc. n. 20**).

In conseguenza della stabilizzazione, le organizzazioni sindacali rivendicavano il diritto dei dipendenti che avessero già maturato il requisito di anzianità di 2 anni nella posizione economica contrattualmente assunta, ancorchè in costanza di rapporti a tempo determinato, a fruire della progressione economica prevista, nel contratto collettivo decentrato integrativo, per gli anni 2009 e 2010 (v. dichiarazioni in calce al contratto decentrato: doc. 8). Deducevano che il suddetto diritto trovava fondamento nel **principio di non discriminazione** di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 368 del 03.09.2001 e smi., nonché nella direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato. Che tale principio non poteva essere derogato nel caso di specie, alla luce dell'interpretazione fornita dalla Corte di Giustizia Europea in merito alla clausola 4, punto 1, dell'accordo succitato, dal momento che i dipendenti stabilizzati avevano già svolto, durante la vigenza dei contratti di lavoro a tempo determinato, le stesse mansioni in modo continuativo ed assumendo le stesse responsabilità ed ottenendo i medesimi risultati dei lavoratori assunti fin dall'inizio con contratti di lavoro a tempo indeterminato. Le medesime sigle sindacali preannunciavano azioni legali, ove l'amministrazione non avesse incluso il servizio svolto dai precari, una volta stabilizzati, in quello valutabile ai fini e per gli effetti delle progressioni economiche nella categoria.

Stante il rifiuto dell'amministrazione, venivano avviate decine di azioni giudiziarie presso il Tribunale del lavoro di Roma. Quest'ultimo, con svariate sentenze, accoglieva i ricorsi e riconosceva il diritto dei ricorrenti a vedersi riconoscere **l'anzianità di servizio maturata fin dalla data di prima assunzione con contratto a tempo determinato**, ai fini della **progressione economica** (v., fra tante, la sentenza n. 19504 del 23.11.2012: **doc. n. 21**; la sentenza n. 6988 del 21.05.2013: **doc. n. 22**; la sentenza n. 4012 del 08.04.2014: **doc. n. 23**). Secondo i giudici, la mera durata limitata dei previ rapporti di lavoro dei dipendenti dell'ente (nella specie, istruttori di polizia locale ed istruttori amministrativi), successivamente assunti a tempo indeterminato tramite procedura di stabilizzazione, impedisce di per sé di operare una discriminazione fra i suddetti dipendenti e quelli assunti fin dall'inizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relativamente al computo dell'anzianità di servizio prestato dall'una e dall'altra categoria di dipendenti. In pratica, a parità di mansioni e di funzioni assolte, tanto con contratto di lavoro a tempo indeterminato quanto con rapporto di lavoro a termine, il computo dell'anzianità di servizio deve essere il medesimo, con conseguente diritto a beneficiare delle progressioni economiche anche dei lavoratori assunti a tempo determinato. Nei casi oggetto delle suddette sentenze, i dipendenti avevano iniziato a lavorare, con contratto a tempo determinato, a decorrere dal 01.12.2006 (gli istruttori di polizia locale), ovvero a decorrere da gennaio del 2006 (gli istruttori amministrativi), inoltre avevano chiesto di essere ammessi a beneficiare della peo solo a partire dall'anno 2009 (01.12.2009), una volta conseguita la stabilizzazione. Alla stregua di questa domanda, il Giudice ha riconosciuto il diritto postulato. Questo non vuol dire che eventuali **periodi di lavoro maturati in precedenza, purché durante gli anni già valutabili ai fini delle PEO**, non possano essere rivendicati dai dipendenti dell'ente; né vuol dire che gli stessi, **già durante lo svolgimento dei rapporti a termine**, non possano chiedere di essere ammessi a beneficiare delle progressioni

anzidette, **indipendentemente dal fatto di avere già conseguito o meno l'assunzione a tempo indeterminato.**

Ciò che conta, ai fini della possibilità di rivendicare il diritto alle progressioni economiche, è la circostanza che le mansioni svolte, per contenuto, responsabilità, risultati attesi e conseguiti, siano le stesse, per ciascun profilo professionale, tanto in costanza di rapporto a tempo indeterminato che in costanza di rapporto a tempo determinato.

Inoltre, il diritto al beneficio delle peo non può essere concesso a tutti i dipendenti a tempo determinato che abbiano maturato il requisito temporale di permanenza nella posizione economica in godimento (anche con plurimi contratti di lavoro), escludendolo relativamente ai precari delle scuole dell'infanzia ed educatori di asilo nido (solo perché costoro operano in un settore speciale, dove è fisiologico il ricorso agli incarichi e supplenze).

Ebbene, all'indomani delle suddette sentenze, l'Ente decideva di non proporre appello e, quindi, di accettare il principio di diritto sotteso alle prefate pronunce, estendendo il riconoscimento del diritto alle peo a tutti quei dipendenti che, a causa delle illegittime esclusioni perpetuate dall'ente medesimo, non ne avessero fruito fino a quel momento. Con apposito **accordo** sottoscritto dall'ente in data **17 maggio 2013 (doc. n. 24)**, si stabiliva quanto segue: *"...l'amministrazione si impegna ad informare e quantificare le ipotesi di costo collegate al riconoscimento del diritto a partecipare a procedimenti di avanzamento economico all'interno della categoria per coloro che ne sono stati esclusi per effetto del mancato computo di pregresse esperienze lavorative presso Roma Capitale con contratti a tempo determinato"*.

Il tenore testuale del suddetto impegno sembrava non escludere dal detto riconoscimento tutti i dipendenti che, prima di essere assunti a tempo indeterminato dall'ente, avessero già svolto le stesse mansioni con contratti a tempo determinato. Di talchè: 1) vi rientravano anche le insegnanti di scuola dell'infanzia ed educatrici di asilo nido, che per gli

anni lavorati come precarie, in particolare con incarichi annuali o supplenze di lunga durata, avevano svolto le stesse identiche mansioni che hanno svolto una volta assunte a tempo indeterminato; 2) vi rientravano anche coloro che non erano stati ammessi a partecipare alle progressioni economiche antecedenti a quelle per gli anni 2009-2010, e quindi anche coloro che erano stati esclusi dal beneficio delle suddette progressioni negli anni precedenti (dal 2000 al 2008), nei limiti della prescrizione decennale, ferma restando la prescrizione quinquennale delle differenze retributive; 3) detto riconoscimento, infine, non doveva operare solo a favore dei soggetti che erano stati “stabilizzati” (in seguito alle leggi finanziarie suindicate), ma a favore di chiunque avesse lavorato come precario per l’amministrazione, anche se in seguito assunto dalla stessa amministrazione a tempo indeterminato tramite concorso (interno o pubblico). Infatti, la stabilizzazione, di per sé, non costituisce una mera “conversione” (che opera *ex tunc*) del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, ma piuttosto la “trasformazione” (che opera *ex nunc*) del rapporto di lavoro che da lavoro a termine diventa lavoro a tempo indeterminato (cfr. Tribunale di Roma, sentenza 09.05.2012 n. 24050; v. pure la sentenza n. 6988-2013 succitata). Tale “trasformazione” opera non solo in caso di c.d. “stabilizzazione”, ma anche in seguito alla assunzione tramite concorso di coloro che hanno già lavorato per l’ente (cfr. l’art. 4, comma 14-*bis*, legge n. 124/2009, succitata). Ecco che allora, il riconoscimento delle progressioni economiche doveva aver luogo non solo per i dipendenti “stabilizzati” (la resistente, peraltro, lo ha fatto solo per gli “stabilizzati nel 2009-2010”), ma anche in favore di tutti i dipendenti che, comunque, fossero stati assunti a tempo indeterminato dopo avere già lavorato per l’ente con rapporto di lavoro a tempo determinato. In tal senso, infatti, si sono pronunciate svariate sentenze (v. *infra*).

Ed invece, con lettera del Direttore del Dipartimento Risorse Umane del 27.09.2013, prot. n. GB/ 71702 (**doc. n. 25**), il riconoscimento della

partecipazione alle progressioni economiche orizzontali per i dipendenti “*esclusi dalle precedenti selezioni a causa del mancato riconoscimento dell’anzianità di servizio prestato a tempo determinato*”, viene limitato solo a favore dei “***dipendenti di Roma Capitale, assunti a tempo indeterminato, a seguito dei processi di stabilizzazione***”. Con il ch  vi sarebbero certamente rientrati molti degli odierni ricorrenti (in particolare quelli di cui agli allegati da B a G), mentre non vi rientravano le insegnanti ed educatrici assunte a tempo indeterminato in seguito a concorso (quella di cui all’allegato A), che tuttavia avevano gi  svolto incarichi annuali e supplenze fino alla fine dell’attivit  didattica, in modo simile a quelle titolari di sezione.

Il cerchio   andato poi a restringersi ulteriormente, se   vero che con lettera del Direttore della Direzione Reperimento-Trattamento giuridico e contrattuale, del 26.11.2013, prot. n. GB/ 89440 (**doc. n. 26**), il beneficio dell’attivazione delle progressioni economiche orizzontali veniva limitato stavolta solo alle “***PEO 2009/2010***”. Con il ch  si escludevano le progressioni economiche degli anni precedenti: eppure, pur rimanendo all’area dei dipendenti “stabilizzati”, non   chi non veda che, nel 2007-2008, molte insegnanti ed educatrici erano gi  state stabilizzate (v. l’Allegato B), e pertanto avrebbero potuto fruire, quanto meno, della progressione economica indetta dall’ente con decorrenza dal 01.12.2008 (in base alla quale coloro che avevano maturato il requisito di permanenza di due anni nella posizione economica di appartenenza, avrebbero potuto accedere alla posizione economica successiva).

Con dette limitazioni, la procedura adottata in autotutela dall’ente odierno convenuto, di cui alle successive note del 24.01.2014, prot. n. GB/ 5093 (**doc. n. 27**), e del 14.10.2014, prot. n. GB/ 68600 (**doc. n. 28**), si   conclusa con l’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, per gli anni 2009 e 2010, solo in favore di n. 219 dipendenti, collocati in sentenze esecutive del Tribunale di Roma (v. determinazione dirigenziale n. 2305 del 16.12.2014: **doc. n. 29**), nonch  in favore di ulteriori 430

dipendenti, assunti a tempo indeterminato negli anni 2009 e 2010 a seguito di processi di stabilizzazione (v. determinazione dirigenziale n. 2304 del 16.12.2014: **doc. n. 30**).

Quindi, l'odierna resistente, oltre a dare esecuzione alle sentenze ottenute in favore da 219 dipendenti (che erano stati assunti a tempo indeterminato tramite stabilizzazione nel 2009 e nel 2010, e pertanto rivendicavano il diritto ad ottenere le progressioni effettuate in detti anni, computando il lavoro effettuato come precari dal 2006), non ha esteso il riconoscimento del beneficio a tutti gli aventi diritto. Infatti, come si evince dagli atti allegati, la resistente ha dato una applicazione pedissequa delle sentenze citate, limitandosi ad estendere il beneficio delle progressioni economiche, solo relativamente al restante personale (non compreso nelle predette sentenze) in possesso degli stessi requisiti dei ricorrenti vittoriosi, e cioè il personale "stabilizzato negli anni 2009 e 2010", ad un tempo escludendo: 1) tutti i dipendenti che hanno lavorato come precari nel "settore educativo e scolastico" e sono stati assunti a tempo indeterminato in anni diversi dal 2009 e 2010, ivi compreso il personale "stabilizzato" negli anni 2007 e 2008; 2) tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato, dopo avere lavorato come precari, in seguito a concorsi e non a procedure di stabilizzazione; 3) tutti i dipendenti che non erano stati ammessi a beneficiare delle progressioni economiche, relativamente alle selezioni indette in anni antecedenti al 2009-2010, pur avendo lavorato come precari per un numero di anni sufficiente per accedere alle suddette selezioni.

Quindi, tutte le odierne ricorrenti operanti nel settore educativo e scolastico che non hanno fruito delle progressioni economiche orizzontali per una parte più o meno consistente di anni lavorati come precarie (indicate negli allegati A, B e C) – si ricordi che quelle di cui all'allegato B sono tutte state stabilizzate negli anni 2007 e 2008 -, non sono state ricomprese fra coloro che hanno beneficiato del suddetto riconoscimento.

Ma vi è di più. Anche gli istruttori amministrativi di cui all'Allegato D, pur avendo i medesimi requisiti posseduti dai ricorrenti vittoriosi (sono stati, infatti, stabilizzati con decorrenza dal 29.12.2008, dopo avere lavorato come precari con contratti di lavoro a tempo determinato dal 2005, e quindi certamente erano in possesso, già prima del 29.12.2010, dell'anzianità utile per accedere alla posizione C2), di fatto non sono stati ricompresi, neppure loro, fra coloro che hanno beneficiato delle progressioni economiche orizzontali computando il tempo in cui hanno lavorato come precari.

Ancora, i ricorrenti di cui all'Allegato E (istruttori di polizia locale stabilizzati a dicembre del 2009), sono gli unici che si trovano collocati negli elenchi di cui alla determinazione dirigenziale n. 2305 del 16.12.2014. E tuttavia, anche per loro il riconoscimento del beneficio delle progressioni economiche non ha riguardato, come peraltro per il restante personale compreso nella succitata determinazione, tutto il periodo di lavoro svolto da precari. Infatti, a fronte di un lavoro iniziato a dicembre del 2006, costoro avevano maturato il biennio utile di anzianità già in occasione della selezione con decorrenza dal 01.12.2008, e quindi potevano accedere alla posizione C2 già in detta data, maturando di conseguenza il diritto ad accedere alla posizione economica C3 con decorrenza dal 01.12.2010 (ed invece essi sono stati riconosciuti C2 dal 01.12.2009, anziché C3 dal 01.12.2010).

Infine, i ricorrenti di cui all'Allegato F e all'Allegato G, essendo stati stabilizzati solo nel 2015, non hanno fruito di alcun vantaggio in quanto l'Ente, avendo considerato come "presupposto indispensabile" per il computo di pregresse esperienze di lavoro a tempo determinato, ai fini della partecipazione alle progressioni economiche, l'avvenuta "assunzione a tempo indeterminato", di fatto ha escluso i suddetti ricorrenti da tutte le progressioni indette fino al 2010 (quando ancora essi erano precari). Dal 2011 al 2014, come è noto, le progressioni economiche sono state bloccate dalla legge. Quando l'Ente ha indetto la

prima PEO successivamente al suddetto blocco, cioè quella del 01.10.2017, nel considerare il biennio utile 2015 e 2016, ha incluso i ricorrenti nella suddetta peo, di fatto considerando solo i mesi da gennaio a marzo del 2015, lavorati dai ricorrenti a tempo determinato, nel calcolo dell'anzianità di livello C1 (per il ricorrente dell'allegato F) e D1 (per la ricorrente dell'allegato G) utile per accedere al livello C2 e D2. Eppure, i ricorrenti, in tal modo, hanno perso tutti gli anni 2008, 2009, 2010, dal computo dell'anzianità di servizio nel livello utile per effettuare gli avanzamenti economici (v. *infra*)!

Del resto, successivamente alle azioni legali sopra indicate, l'Ente ha adottato una disciplina delle PEO che affermava (v. il doc. 1): ***“Può partecipare alle selezioni il solo personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato, con almeno due anni di inquadramento nella posizione economica di appartenenza alla data stabilita in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse”***. Successivamente, è entrato in vigore il **1 luglio 2017 il nuovo CCDI, attualmente in vigore (doc. n. 31)**, dove è scritto quanto segue (v. 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 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.

Tale scelta, inoltre, penalizza soprattutto coloro che operano nel settore educativo e scolastico. Infatti, in detto settore il lavoro svolto tramite supplenze non conosce il limite dei 3 anni, altrimenti previsto in generale per il lavoro pubblico e privato a tempo determinato. Se, quindi, ai dipendenti operanti in tale settore non si consentisse di maturare il diritto alle progressioni economiche, già in costanza del rapporto di lavoro precario e indipendentemente dalla successiva ed eventuale assunzione a tempo indeterminato, costoro subirebbero, come di fatto è avvenuto fino ad oggi, la decurtazione di quasi tutta l'anzianità di servizio a tempo determinato, al fine di acquisire il livello economico corrispondente all'intero periodo lavorato. Se, ad esempio, al dipendente del settore educativo, che ha iniziato a lavorare come precario dal 2001, e tuttavia è stato assunto a tempo indeterminato solo nel 2008, si consentisse di

ottenere il riconoscimento della precedente anzianità maturata prima della nomina in ruolo, solo dopo e una volta che questi è entrato in ruolo, cioè a tempo indeterminato, ne deriverebbe che lo stesso, potrebbe ottenere il passaggio da C1 a C2 solo in data 01.12.2008, primo anno di progressione successiva alla sua immissione in ruolo, nonostante egli abbia lavorato ininterrottamente, cioè per ogni anno scolastico, fin dal 2001, maturando entro il 2008 8 anni di anzianità. In altre parole, a fronte di 8 anni di anzianità di servizio effettivo nello stesso profilo, il dipendente che avrebbe potuto conseguire 4 progressioni economiche, ne consegue solo 1, poiché il suo servizio da precario viene valutato una sola volta nel 2008, dopo la nomina in ruolo, conseguendo di fatto un solo passaggio di livello (anziché tutti quelli che avrebbe potuto conseguire già mentre era precario).

Del resto, in molti contratti decentrati di vari Enti, non è scritto da nessuna parte che per beneficiare della progressione economica bisogna già essere dipendente “a tempo indeterminato”. Ed invero, nel contratto collettivo integrativo dell’Università degli Studi dell’Insubria (**doc. n. 32**), è scritto (art. 25): “... *Ai fini del calcolo della anzianità di servizio necessaria ad avere accesso alle procedure di PEO verranno computati: - il servizio prestato nella medesima categoria e posizione economica all’interno del comparto Università, con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato...*”.

Proprio perché vi sono settori, fra i dipendenti pubblici, dove si assiste ad un precariato cronico e di lunga durata (ricerca, istruzione, università, ecc), sarebbe viepiù illegittimo non consentire ai dipendenti precari, in specie quelli “incaricati”, che cioè svolgono lavoro effettivo a tempo determinato per sopperire ad esigenze stabili su posti vacanti e disponibili, ovvero per supplire al venir meno dei titolari per l’intero anno accademico o scolastico, di vedere riconosciuto il servizio reso nell’amministrazione al maturare dell’anzianità di permanenza nella posizione economica di inquadramento. Ed invero, la finalità delle

progressioni economiche è proprio quella di riconoscere la maggiore esperienza raggiunta dal dipendente nel profilo professionale a lui assegnato, con maggiore apporto qualitativo e migliori risultati, attraverso incrementi retributivi progressivi e non automatici, ma legati ai risultati conseguiti. E pertanto, non consentire l'immediata applicazione delle peo ai lavoratori precari in detti settori, significa di fatto non distinguere al suo interno l'apporto qualitativo dei dipendenti a tempo determinato, riconoscendo a taluni e non ad altri il conseguimento di una maggiore esperienza e professionalità. Allo stesso modo di come sarebbe ingiusto negare ai dipendenti precari, in quanto tali, il conseguimento dei premi di produttività.

Del resto, le ricorrenti che operano da anni nelle scuole dell'infanzia e negli asili nido del comune di Roma, non chiedono con il presente ricorso che venga accertata l'illegittimità della reiterazione dei contratti a tempo determinato, nonché la loro conversione *ex tunc* in un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Le stesse, invece, proprio sul presupposto che i plurimi contratti di lavoro che hanno sottoscritto con l'amministrazione sono legittimi ed efficaci (poiché la normativa sul contratto di lavoro a termine è in parte derogata, nel settore educativo e scolastico, dalla normativa "speciale" in materia di scuola), chiedono che valga anche per loro il principio di "non discriminazione" fra lavoro a tempo indeterminato e lavoro a tempo determinato, che non può essere obliterato in ragione della specificità del settore interessato.

Se è vero che, infatti, nel settore educativo e scolastico la plurima reiterazione di contratti di incarico annuale o di supplenza di lunga durata è un fatto in sé legittimo, in quanto permesso dalle norme speciali (per gli enti locali, v. le norme succitate del ccnl del 14.09.2000), è pur vero che tale legittimità non significa anche possibilità di distinguere, quanto al trattamento giuridico ed economico, le insegnanti ed educatrici precarie da quelle in servizio di ruolo, pena la violazione del principio di non

discriminazione fra lavoro a tempo determinato e lavoro a tempo indeterminato.

La circostanza, infatti, che al settore dei servizi educativi e scolastici non si applichi interamente il decreto legislativo n. 368 del 2001 (normativa italiana in materia di lavoro a tempo determinato), nel senso che le forme di reclutamento e la copertura dei posti vacanti sono soggetti ad una normativa speciale rispetto alla normativa sul ricorso al lavoro a tempo determinato, non significa anche che la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti precari debba essere altrettanto diversa e in deroga a quella altrimenti prevista per il lavoro a tempo determinato. La naturale longevità del precariato scolastico non comporta, infatti, alcuna deroga alle tutele normalmente spettanti ai lavoratori a termine. Per distinguere il lavoro a tempo determinato dal lavoro a tempo indeterminato, occorre verificare se le condizioni e modalità di impiego differiscano per l'uno o l'altro lavoro. A parità di lavoro svolto, seguirà il medesimo trattamento giuridico ed economico.

Orbene, leggendo i contratti per il conferimento degli “incarichi annuali” (attribuiti per la copertura di posti vacanti e disponibili) o per il conferimento delle “supplenze di lunga durata” (contratti di supplenza delle lavoratrici assenti per “almeno 150 giorni”, ovvero “fino alla fine dell'attività didattica”), il Giudice avrà modo di verificare che i contratti medesimi attribuiscono alle lavoratrici assunte a tempo determinato **gli stessi compiti e le stesse responsabilità** che caratterizzano il lavoro svolto dalle insegnanti ed educatrici titolari di sezione o di posto. In particolare: le insegnanti a tempo determinato delle scuole dell'infanzia, al pari di quelle assunte a tempo indeterminato, hanno i compiti di: “- *realizzare tutte le attività con i bambini necessarie all'attuazione del progetto educativo; - vigilare i momenti dell'alimentazione, dell'igiene e del riposo di ogni bambino nel rispetto dei suoi ritmi e bisogni individuali; - realizzare colloqui individuali con i genitori dei bambini e incontri di sezione per discutere temi specifici relativi allo sviluppo e*

all'educazione dei bambini; - partecipare alle riunioni dell'Assemblea dei genitori; - far parte del Collegio dei docenti, adempiendo agli obblighi che ne derivano e partecipando alle sue riunioni; - partecipare alle iniziative di aggiornamento professionale e di formazione permanente"; del pari, le educatrici di asilo nido a tempo determinato hanno i compiti di: "- realizzare tutte le attività con i bambini necessarie all'attuazione del progetto educativo, curando tal fine anche l'organizzazione dei tempi della giornata e degli spazi nel nido; - curare l'alimentazione, l'igiene personale e il riposo di ogni bambino nel rispetto dei suoi ritmi e bisogni psicologici e fisiologici individuali; - vigilare sulla sicurezza dei bambini; - realizzare colloqui individuali con i genitori dei bambini e incontri di gruppo per discutere temi specifici relativi allo sviluppo e all'educazione dei bambini; - partecipare alle riunioni dell'Assemblea dei genitori, se invitati; - far parte del Gruppo Educativo, adempiendo agli obblighi che ne derivano e partecipando alle sue riunioni; - partecipare alle iniziative di aggiornamento professionale e di formazione permanente e di eventuali sperimentazioni; - collaborare con il pediatra per il controllo dei bambini della propria sezione".

Del resto, sono proprio gli atti regolamentari adottati dall'Ente che impongono ai dipendenti supplenti di assolvere gli stessi obblighi del personale educativo di ruolo. Recita, in tal senso, l'articolo 31 del Regolamento degli asili nido del comune di Roma: ***"Il personale supplente è tenuto a ottemperare a tutti gli obblighi a cui è tenuto il personale di ruolo, compresi quelli derivanti dalla partecipazione alle riunioni del Gruppo educativo, agli incontri con i genitori, alle iniziative di gestione sociale, di aggiornamento professionale e formazione permanente"***.

Lo stesso discorso, evidentemente, vale per i ricorrenti che appartengono al profilo di **istruttori amministrativi** (allegato D) e a quello di **istruttori di polizia locale** (allegato E), per i quali opera anche la normativa generale sui limiti di durata del ricorso al lavoro a tempo

determinato (d.lgs. n. 368 del 2001). Leggendo i contratti stipulati, fin dal 2005 (per i ricorrenti di cui all'allegato D) o dal 2006 (per i ricorrenti di cui all'allegato E), con i predetti istruttori, successivamente stabilizzati, rispettivamente, nel 2008 e nel 2009, ci si avvede che i medesimi hanno sempre svolto lo stesso identico lavoro che è poi stato confermato con la nomina in ruolo. Pertanto, non si vede perché costoro non possano maturare il diritto ad accedere alla posizione economica superiore, al compiersi del periodo di anzianità utile quale previsto per i dipendenti di ruolo! E lo stesso discorso, infine, vale per i ricorrenti di cui all'allegato F e all'allegato G, i quali peraltro hanno lavorato "da precari" (rispettivamente, come "geometra C1" e come "assistente sociale D1") ben più di 3 anni, in quanto la futura e già deliberata loro stabilizzazione aveva permesso la "proroga" dei loro rapporti a tempo determinato ben oltre i 3 anni (il rapporto a tempo determinato è infatti durato 7 anni e 3 mesi).

Si ricorda all'odierno Giudicante, peraltro, che il numero delle **posizioni economiche in categoria C** è stato fino ad oggi (cioè prima dell'innovazione contenuta nel CCNL Enti locali 2016-2018, che ha introdotto il livello "C6") di **5 posizioni**, come era previsto nel CCNL del 22.01.2004, all'articolo 35 (**doc. n. 33**). La permanenza minima richiesta in ciascuna posizione, per accedere alla posizione successiva, è di **24 mesi**, come previsto dall'art. 9 del CCNL del 22.02.2008 (**doc. n. 34**): ciò, tuttavia, solo a decorrere dalle progressioni indette dopo tale data. Diversamente, per le progressioni indette in epoca anteriore, i contratti decentrati integrativi dell'ente hanno stabilito permanenze diverse: **2 anni** per la progressione con effetto **dal 01.01.2000** e **1 anno** per la progressione con effetto **dal 01.07.2001** (**doc. 4**); **1 anno** per la progressione con effetto **dal 01.07.2004 al 01.06.2005** (**doc. 5**); **1 anno** per la progressione con effetto **dal 01.01.2007** (**doc. 6**); **2 anni** per la progressione con effetto **dal 01.12.2008** (**doc. 7**); **2 anni** per la progressione con effetto **dal 01.12.2009 o dal 2010** (**doc. 8**).

I ricorrenti, pertanto, alle date suindicate avevano maturato l'anzianità minima di permanenza nella posizione di inquadramento, seppure con contratti di lavoro a tempo determinato (v. supra). Gli stessi, inoltre, non avevano subito alcun provvedimento disciplinare superiore alla censura.

Anche i **requisiti di merito** sono quelli previsti nei rispettivi contratti decentrati allegati. Pertanto, il diritto a conseguire i suddetti passaggi non si basa su valutazioni discrezionali ma sull'applicazione di **punteggi** quali previsti in base a dei fattori di valutazione già predefiniti: adempimenti, quest'ultimi, spettanti ai dirigenti competenti, chiamati solo a fornire una valutazione in merito al fattore "valutazione della prestazione". L'incidenza del suddetto fattore, nell'economia del punteggio complessivo, è minima e irrilevante, essendo il punteggio minimo sufficiente per il passaggio economico già derivante dai titoli di servizio ordinari (anni di servizio e titolo di studio).

Leggendo i vari contratti collettivi decentrati relativi ai punteggi richiesti per il superamento delle selezioni, ci si avvede che: **1)** per la selezione utile per il passaggio economico **dal 01.01.2000** e per il passaggio economico **dal 01.07.2001**, occorreva totalizzare **50 punti**, di cui il fattore "*esperienza acquisita*", con un minimo di 2 anni di servizio o 1 anno di servizio (periodi coincidenti con i requisiti minimi di permanenza nella posizione inferiore), comportava da solo 40 punti, mentre la sola scuola dell'obbligo, nell'ambito del fattore "*crediti formativi*", comportava 10 punti, e dunque era evidente il raggiungimento dei 50 punti (cfr doc. 4); **2)** per la selezione utile per il passaggio economico **dal 01.07.2004-01.06.2005**, occorreva totalizzare **50 punti**, di cui il fattore "*esperienza acquisita*", con un minimo di anni 1 di servizio (periodo coincidente con il requisito minimo di permanenza nella posizione inferiore), comportava da solo 40 punti, mentre la sola scuola dell'obbligo, nell'ambito del fattore "*titoli culturali e formativi*", comportava 10 punti, e dunque anche in questa selezione era giocoforza raggiungere 50 punti (cfr doc. 5); **3)** per

la selezione utile per il passaggio economico **dal 01.01.2007**, occorreva totalizzare **56 punti**, di cui il fattore “*esperienza acquisita*”, con un minimo di anni 1 di servizio (periodo coincidente con il requisito minimo di permanenza nella posizione inferiore), comportava da solo 40 punti, mentre la sola scuola dell’obbligo, nell’ambito del fattore “*titoli culturali e formativi*”, comportava 10 punti, laddove per il fattore “*valutazione della prestazione*” bastavano 6 punti, acquisibili facilmente riportando il punteggio “minimo” di 1 per 4 dei 5 sotto-fattori, e dunque anche in questa selezione era giocoforza raggiungere 56 punti (cfr doc. 6); **4**) per la selezione utile per il passaggio economico **dal 01.12.2009 o dal 2010**, occorreva totalizzare **44 punti**, di cui il fattore “*esperienza acquisita*”, con un minimo di 1 anno di servizio, comportava da solo 4 punti, mentre il solo diploma professionale, nell’ambito del fattore “*titoli culturali e formativi*”, comportava 15 punti, e dunque per il fattore “*valutazione della prestazione*” bastavano a questo punto 25 punti, acquisibili facilmente riportando il punteggio “minimo” di 5 per i 5 sotto-fattori, e dunque anche in questa selezione era giocoforza raggiungere 44 punti (cfr doc. 8).

Inoltre, la circostanza che i ricorrenti, una volta immessi in ruolo, abbiano sempre comunque superato il punteggio minimo richiesto per il superamento delle selezioni per le progressioni economiche orizzontali, lascia presumere che gli stessi avrebbero superato senz’altro le medesime progressioni anche quando lavoravano ancora a tempo determinato.

Esempio: le ricorrenti assunte in servizio di ruolo nel 2007-2008, non hanno potuto partecipare alle selezioni per le progressioni indette per l’anno 2000, per il 2001, per il 2004 e per il 2007. Le stesse, tuttavia, una volta immesse in ruolo hanno partecipato e superato le selezioni cui hanno partecipato. Ma poiché i punteggi attribuibili, in base ai “macro-fattori” individuati nei contratti decentrati, sono sempre rimasti gli stessi, è presumibile, fino a prova contraria, che le ricorrenti medesime

avrebbero senz'altro superato anche le precedenti selezioni, da cui invece sono state escluse essendo ancora lavoratrici a tempo determinato.

Tutto questo discorso, ovviamente, non per chiedere all'adito Giudice di accertare il positivo superamento delle selezioni e, per l'effetto, di attribuire il livello spettante, essendo tali domande precluse dai limiti dei poteri di cognizione del G.O rispetto alle attività comunque rimesse alla P.A (v. sentenze prodotte), ma solo per dedurre che, se l'Ente avesse effettuato le selezioni suddette, fin dal 2000, in favore dei ricorrenti, costoro avrebbero avuto la "certezza" (o "quasi certezza") di superarle, con la conseguenza che in base al criterio del "più probabile che non", la partecipazione avrebbe determinato l'attribuzione del livello superiore e, quindi, si è verificato un "danno" che è conseguenza del comportamento illegittimo tenuto dall'Ente. **Ciò rileva, allora, ai fini di una "condanna generica" (se non all'attribuzione dei livelli economici di volta in volta spettanti, almeno) alla effettuazione da parte dell'Ente, "ora per allora", in favore degli odierni ricorrenti, delle suddette "verifiche selettive", a far data dal 1 gennaio 2000 e fino all'ultima peo attribuita nel 2017 (doc. n. 35), con conseguente diritto dei ricorrenti medesimi, in caso di esito positivo delle progressioni, alla "ricostruzione della carriera".**

DIRITTO

1) SULLA NON PRESCRIZIONE DEI DIRITTI DEDOTTI.

La Suprema Corte di Cassazione ha ormai da tempo chiarito che l'anzianità di servizio, nel rapporto di lavoro subordinato, non è oggetto di un autonomo diritto, come tale suscettibile di prescrizione decennale, decorrente anche in pendenza del rapporto, ma rappresenta un fatto giuridico, come il tempo in genere, rilevante ai fini della sussistenza di

specifici diritti di natura non patrimoniale (quale quello ad una qualifica superiore oppure ad una data posizione nell'azienda) e patrimoniale (quale quello alla retribuzione prevista per la detta qualifica, o agli scatti di anzianità, oppure all'indennità di fine rapporto), restando soltanto tali diritti suscettibili di prescrizione ove non azionati nei rispettivi termini previsti dalla legge (Cass. 24/09/1996 n. 8430; Cass. 04/11/1997 n. 18824; Cass. 03/11/2000 n. 14394; Cass. 23/05/2003 n. 8228; Cass. 22/08/2003 n. 12354). Conseguenza che, nel caso in cui il datore di lavoro abbia datato l'inizio del rapporto di lavoro al momento dell'inquadramento definitivo del lavoratore, senza tener conto del periodo di avventiziato, sono suscettibili di prescrizione, per effetto del decorso del tempo in costanza del rapporto di lavoro, soltanto il diritto alle differenze retributive e quello agli scatti di anzianità, ma **non anche il diritto al computo della maggiore anzianità agli effetti dell'indennità di fine rapporto**, atteso che la prescrizione del diritto all'indennità di anzianità comincia a decorrere dal giorno – coincidente con quello della cessazione del rapporto di lavoro – in cui il diritto stesso diviene esigibile (Cass. 27/05/1986 n. 3659; Cass. 28/07/1986 n. 4812; Cass. 09/03/1990 n. 1901; Cass. 04/12/1992 n. 12902; Cass. 05/01/1993 n. 36). Da ciò consegue ancora che la domanda di una lavoratrice dipendente, volta all'accertamento che un determinato periodo di sua assenza dal servizio equivale a congedo per maternità, come tale utile ai fini dell'anzianità contributiva, è imprescrittibile, concernendo la prescrizione non l'anzianità di servizio ma i singoli diritti che ne derivano, mentre invece è soggetta a prescrizione ordinaria ex art. 2946 il diritto della medesima dipendente al versamento, da parte del datore di lavoro, dei contributi previdenziali relativi a quel periodo (Cass. 03/12/1991 n. 12973; Cass. 09/08/1991 n. 8704).

Nel caso di specie **alcune ricorrenti di cui all'allegato B**, chiedono non solo il riconoscimento del diritto alla partecipazione alle "PEO" per gli

anni dal 2000 al 2010, ma anche il riconoscimento dell'anzianità di servizio nel livello maturata in precedenza. La rideterminazione della effettiva anzianità di servizio è però un fatto "imprescrittibile", mentre sono prescrivibili solo i singoli diritti che ne derivano. E pertanto, anche relativamente alla **anzianità di servizio maturata fino al 1997**, cioè in anni non valutabili ai fini delle "progressioni economiche orizzontali in categoria C"- quest'ultime essendo state attribuite solo a decorrere dal 2000 (per gli anni dal 1998 in poi) -, ma valutabili ai fini dei vecchi "scatti di anzianità" e del "livello economico differenziato" (nella previgente VI q.f.), seppure sono ormai prescritti i diritti retributivi e contributivi derivanti da detta maggiore anzianità di livello, non sono però prescritti quei diritti la cui prescrizione inizia a decorrere solo dalla cessazione del rapporto di lavoro: e cioè **il diritto al trattamento di fine servizio e il diritto alla pensione**. Alcune ricorrenti di cui all'allegato B (sopra indicate), infatti, finché hanno lavorato per la resistente con incarichi annuali e supplenze di lunga durata (in anni compresi fra il 1983 e il 1997), non hanno percepito i vecchi scatti di anzianità nonché il livello economico differenziato, che invece sono stati riconosciuti alle insegnanti ed educatrici già in servizio di ruolo. E' vero che il suddetto diritto è ormai prescritto, poiché sono ampiamente decorsi dieci anni dall'ultimo scatto o livello economico differenziato conseguibile entro il 1997, e così pure sono prescritte le differenze di retribuzione e quelle contributive, tuttavia non è ancora prescritto né il diritto alla rideterminazione del trattamento di fine servizio, né il diritto alla rideterminazione della pensione (per il primo diritto la prescrizione si maturerà dopo 5 anni dalla cessazione del servizio, il secondo diritto è invece imprescrittibile).

Sussiste, quindi, l'interesse a ricorrere delle suddette ricorrenti al fine di ottenere una pronuncia dichiarativa che accerti il possesso di una maggiore anzianità di servizio nel previgente VI livello (ora categoria C),

rispetto all'attuale anzianità riconosciuta alle stesse, che decorre al momento dalla nomina in ruolo anziché dal primo incarico annuale o supplenza lunga. Qualora si accertasse detta maggiore anzianità di servizio nella qualifica di inquadramento, sia il trattamento di fine servizio che l'importo della pensione sarebbero maggiori, poiché commisurati a livelli stipendiali più elevati acquisibili nel tempo, durante gli anni di precariato.

Dai documenti allegati, infatti, risulta che le ricorrenti di cui agli Allegati A-B-C, prima di essere assunte in ruolo, cioè a tempo indeterminato, hanno tutte ricoperto o "incarichi annuali", cioè posti vacanti e disponibili per l'intero anno, o "supplenze di lunga durata", cioè superiori a 150 giorni o "fino al termine dell'attività didattica". I suddetti periodi, **poiché omologabili per quantità e qualità di lavoro prestato, ai periodi di lavoro svolto a tempo indeterminato** (diversamente dal lavoro svolto per il comune nei centri ricreativi estivi per l'infanzia, ovvero i servizi di c.d. "pre-post", "trasporto" e "allattamento", nonché le supplenze giornaliere, saltuarie o trimestrali), sono utili per il riconoscimento della "anzianità di servizio", ai fini e per gli effetti delle "classi" e "scatti" di stipendio "biennali" conseguibili nella VI qualifica funzionale, nonché per la fruizione del "livello economico differenziato" (che presuppone una anzianità di servizio di almeno 3 anni).

Pertanto, si chiede all'adito Giudice di riconoscere alle suddette ricorrenti il diritto alla rideterminazione dell'anzianità di servizio nel VI livello con decorrenza dal primo incarico annuale e/o supplenza di lunga durata, al fine di fruire già a partire dai suddetti incarichi e supplenze delle classi e scatti di stipendio, nonché del livello economico differenziato, **ai soli effetti previdenziali e pensionistici**.

Quanto, infine, alla possibile prescrizione del diritto ad ottenere il pagamento del maggior trattamento di fine rapporto in ragione degli scatti retributivi e dei contributi ormai prescritti, occorre ricordare che la

prescrizione del diritto al pagamento del trattamento di fine rapporto decorre, in ogni caso, dalla cessazione del rapporto di lavoro, e tale diritto non va confuso con il diritto, maturante anche nel corso del rapporto, all'accertamento della quota temporaneamente maturata: l'uno ha per oggetto una condanna mentre l'altro ha per oggetto un mero accertamento. La diversità di contenuto e maturazione temporale dei due diritti soggettivi comporta il diverso regime della prescrizione, senza che la diversità stessa possa essere esclusa dalla loro connessione, data dalla parziale comunanza di elementi costitutivi (nella specie la Suprema Corte ha confermato la sentenza di merito che aveva rigettato l'eccezione di prescrizione relativa al diritto dei lavoratori ad ottenere la riliquidazione del tfr, includendo nella base di calcolo di esso alcune voci non previste dal datore di lavoro: Cass. 20/10/2004 n. 20516; Cass. 11/03/2005 n. 5362; Cass. 07/04/2006 n. 8191; Cass. 17/05/2006 n. 11536; Cass. 10/10/2007 n. 21239).

2) SUL DIRITTO ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE DEI DIPENDENTI PUBBLICI IN GENERE (E IN PARTICOLARE DEI DIPENDENTI DEGLI ENTI LOCALI) DURANTE IL LAVORO SVOLTO ANCHE CON PIU' INCARICHI O CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO, PER VIA DELLA DIRETTA APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI FONTE COMUNITARIA DI "NON DISCRIMINAZIONE FRA LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E LAVORO A TEMPO DETERMINATO".

Come affermato, fra tante, nella **sentenza del Tribunale di Napoli del 21.01.2015 (doc. n. 36)**, "... *Indipendentemente dal dettato normativo interno la domanda deve essere accolta in forza della applicazione diretta della Clausola 4 della Direttiva 1999/70/CE. Deve solo ricordarsi che la*

*stessa è espressione di un principio costituzional/comunitario fondante l'Ordinamento dell'Unione europea e, quale principio fondamentale, si colloca ad un grado superiore addirittura alle disposizioni costituzionali interne deboli (residuando in capo allo Stato solo il controllo dei c.d. controlimiti: i principi generali, collocandosi in un grado più elevato dei Trattati fondanti l'UE, operano addirittura in orizzontale, nei rapporti interpretati. 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*

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 Sentenza 13.9.07, causa C- 307/05, Impact, nei punti da 60 a 68 ha affermato:* Tale disposizione (*la clausola 4, ndr*) 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 citata sentenza Marshall, punto 52)...il divieto preciso stabilito dalla clausola 4, punto 1..... implica, rispetto al principio di non discriminazione da essa enunciato, **una riserva relativa alle giustificazioni fondate su ragioni oggettive.** Tuttavia, come sottolineato dallo stesso giudice nazionale, **l'applicazione di tale riserva può essere soggetta ad un sindacato giurisdizionale ...**, talché la possibilità di avvalersene non impedisce di considerare che la disposizione esaminata attribuisce ai singoli diritti che possono far valere in giudizio e che i giudici nazionali devono tutelare ... la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro appare, sotto il profilo del suo contenuto, incondizionata e sufficientemente precisa per poter essere invocata da un singolo dinanzi ad un giudice nazionale. *La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, nella Sentenza 22 dicembre 2010, procedimenti riuniti C-444/09 e C-456/09, [redacted], 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). 55 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** ... 56 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. 57 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. 58 Si deve pertanto risolvere l'unica questione sottoposta nella causa C-444/09 dichiarando che un'indennità per anzianità di servizio come quella oggetto della causa principale rientra nell'ambito di applicazione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, in quanto costituisce

una condizione d'impiego, per cui i lavoratori a tempo determinato possono opporsi ad un trattamento che, relativamente al versamento di tale indennità, al di fuori di qualsiasi giustificazione obiettiva, sia meno favorevole di quello riservato ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile. 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. *Le sentenze interpretative della CGUE, non vincolano lo Stato di appartenenza del giudice remittente, ma tutti gli Stati membri (vincola anche il giudice interno ed è posto alla base dell'obbligo di interpretazione conforme; cfr, tra le tantissime, Sentenza 13 novembre 1999, causa C-106/89, Marleasing, punti 8-9; Sentenza 16 giugno 2005, causa C-105/03, Pupino, punti 43-47), trattandosi addirittura per il diritto interno di jus superveniens con efficacia retroattiva (nel medesimo senso, costantemente, anche la Corte Costituzionale; cfr, ex plurimis, Ordinanza n. 252/06, alla cui parte motiva si rimanda), trovando il loro fondamento nella esigenza di applicazione conforme del diritto della UE in tutto il territorio dell'Unione. La Corte di Giustizia dell'Unione nella sentenza Kukukdeveci procedimento C-555/07 del 19 gennaio 2010 ha infatti ricordato ancora una volta che il giudice nazionale, in presenza di una norma nazionale, rientrante nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione, che ritenga incompatibile con tale principio e per la quale risulti impossibile un'interpretazione conforme a quest'ultimo, deve disapplicare detta disposizione, senza che gli sia imposto né gli sia vietato di sottoporre alla Corte una domanda di pronuncia pregiudiziale... Nel caso di specie, vista la vincolatività dei principi espressi o meglio della clausola 4 della direttiva come interpretata/specificata, ne deriva che la ragione oggettiva utile alla differenziazione del trattamento economico deve risiedere in una ragione oggettiva diversa dalla esistenza di disposizione normativa o dalla organizzazione del servizio, ma in una oggettiva e proporzionale (principio di proporzionalità sempre presente nell'Ordinamento dell'UE) differenza del rapporto o*

della prestazione; ovviamente diversa dalla mera temporaneità del rapporto (che la disposizione esclude come atto a fondare una differenziazione, imponendo per questa sola ragione la uguaglianza retributiva)."

I ricorrenti, peraltro, sono dipendenti soggetti al CCNL Regioni ed Enti Locali. Il CCNL del 31.03.1999 ha istituito, all'art. 5, le "progressioni economiche orizzontali", senza esplicitare se le dette progressioni si applichino o meno anche al personale assunto con contratto a tempo determinato. Sulla questione, come si è detto, l'ARAN (doc. 14) ha espresso parere negativo così motivandolo: *"Riteniamo che sia ragionevole affermare, anche in assenza di una esplicita indicazione, che la fattispecie contrattuale in materia di progressioni orizzontali possa trovare applicazione esclusivamente nei confronti del personale a tempo indeterminato. La precarietà del rapporto e la sua limitata durata nel tempo mal si conciliano, infatti, con i sistemi di valutazione di contenuto meritocratico che dovrebbero contraddistinguere le selezioni che vengono realizzate al termine di ogni periodo annuale; in assenza, infatti, di un rapporto stabile e duraturo nel tempo vengono meno gli stessi presupposti necessari per una corretta valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti interessati. Non possiamo trascurare, inoltre, anche la circostanza che il beneficio economico correlato alla progressione orizzontale si traduce, in pratica, in un incremento del trattamento tabellare iniziale il cui valore dovrebbe essere definito nel contratto individuale con la conseguente immodificabilità dello stesso valore per tutta la durata del rapporto come vincolo di coerenza tra le parti. Sugeriamo, in ogni caso, per evitare nel futuro ulteriori perplessità sull'argomento, di integrare opportunamente le clausole che caratterizzano il contratto individuale di assunzione a tempo determinato"*.

E non è chi non veda come una simile motivazione sia palesemente in contrasto con le indicazioni provenienti dal diritto europeo. La Corte di

Giustizia dell'Unione Europea ha ormai chiarito come debba essere bandita dalla normativa vigente di ciascuno Stato membro ogni discriminazione tra lavoro a tempo determinato e lavoro a tempo indeterminato, anche per quanto concerne i criteri del computo dell'anzianità di servizio, che sia fondata esclusivamente sulla durata limitata nel tempo dei contratti di lavoro a tempo determinato. E' evidente, pertanto, che l'interpretazione fornita dall'Aran è illegittima perché contrastante con i principi del diritto europeo.

D'altronde, è proprio l'**art. 7 del CCNL del 14.09.2000** che afferma: *“Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine”*. Tale norma costituisce il recepimento dell'analoga norma di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 368 del 2001, che a sua volta ha recepito nell'ordinamento interno italiano il principio di non discriminazione tra lavoro a tempo determinato e lavoro a tempo indeterminato di cui alla Clausola 4 della Direttiva 1999/70/CE.

Secondo il Tribunale di Catania, Sezione Lavoro, 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**, laddove essa integri 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 succitate.

Secondo i 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, sezione lavoro e previdenza, sentenza n. 2488 del 21.03.2015: doc. n. 37**, 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 nulla affatto ostativi al riconoscimento, ai fini retributivi, dell'intera anzianità di servizio maturata dal dipendente assunto a tempo determinato. In tal senso, si vedano le numerose sentenze intervenute in materia: dal Tribunale di Roma, sezione lavoro, **sentenze n. 16-2015 e n. 17-2015 del 07.01.2015 (doc. n. 38:** nelle quali il Giudice "*...dichiara il diritto della parte ricorrente a percepire gli scatti biennali di stipendio a partire dal secondo anno di contratto annuale in misura pari al 2,5% sullo stipendio; condanna il Ministero convenuto al pagamento, in favore della parte ricorrente, di € ...oltre interessi legali dalla data di scadenza delle singole porzioni mensili del credito al soddisfo ed oltre alla regolarizzazione contributiva e previdenziale...*"; il medesimo giudice, in parte motiva, ha affermato che "*...per il futuro, gli scatti dovranno essere riconosciuti in proporzione all'anzianità di servizio effettivamente prestato e secondo le regole che presiedono al computo del servizio ai fini dell'anzianità economica, restando dunque inteso che gli eventuali intervalli in cui il lavoratore non abbia prestato servizio per non aver ricevuto l'incarico temporaneo non dovranno essere computati e i periodi maturati in misura insufficiente al maturare dell'annualità di anzianità dovranno essere calcolati in proporzione*"), alla **sentenza del Tribunale di Padova n. 18-2011 del 22.07.2011 (doc. n. 39:** dove i ricorrenti vittoriosi erano "*docenti a tempo determinato*" che "*hanno chiesto il riconoscimento dell'anzianità maturata, ai fini giuridici ed economici, in tutti i servizi non di ruolo prestati, con la medesima progressione riconosciuta dalla contrattazione collettiva al personale docente assunto a tempo determinato*", ed il Giudice ha effettivamente riconosciuto "*il diritto dei ricorrenti al riconoscimento ai fini economici e*

giuridici dell'anzianità maturata in tutti i servizi non di ruolo prestati, così come al personale assunto a tempo indeterminato, con condanna dell'Amministrazione a collocare ciascuno dei ricorrenti al livello stipendiale corrispondente all'anzianità di servizio maturata”), fino alla sentenza del Tribunale di Milano del 13.12.2011 (doc. n. 40: che afferma: “...Deve pertanto riconoscersi il diritto della ricorrente al riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata in corrispondenza dei contratti a termine intercorsi con la convenuta a fini economici, con effetto sulla posizione stipendiale e con la condanna della resistente ad adeguare la retribuzione della ricorrente e al pagamento degli arretrati retributivi, oltre interessi legali dalle scadenze al saldo. Detta condanna – prosegue il Giudice – opererà nei limiti della prescrizione decennale... sul termine prescrizione decennale ci si richiama ai sensi dell'art. 118 disp. att. cpc, alla recente sentenza della Corte d'Appello di Milano 11/5/11 n. 388. Dunque deve tenersi conto, a ritroso, della data di proposizione del tentativo di conciliazione del 14/7/09, non risultando atti interruttivi precedenti, e della maturazione triennale degli scatti di anzianità; essendo l'anzianità richiesta dal 4/11/99, nessuna prescrizione si è nella specie verificata”).

Nè potrebbe eccepirsi, nel caso concreto, che il diritto alle c.d. “progressioni economiche orizzontali”, ex art. 5 del CCNL 31.03.1999, costituirebbe, per i dipendenti degli enti locali, un istituto diverso dal diritto agli “scatti biennali” ex art. 53 della legge 312-1980, ovvero dal diritto alle “progressioni professionali” ex art. 79 del CCNL Scuola. Basti pensare alle sentenze sopra citate del Tribunale di Roma, che hanno appunto riconosciuto proprio il diritto alle “progressioni economiche” ex art. 5 CCNL ai dipendenti del Comune di Roma relativamente ai periodi lavorati con contratti a tempo determinato.

3) SULLA APPLICAZIONE DEL PREDETTO PRINCIPIO ANCHE AI “PRECARI DELLA SCUOLA” (E IN PARTICOLARE ALLE INSEGNANTI ED EDUCATRICI DIPENDENTI DI UN ENTE LOCALE).

E' vero che nel settore scolastico è sempre rimasta in vigore la norma di legge di cui all'art. 526 del decreto legislativo n. 297/94 che prevede che: *“...al personale docente ed educativo **non di ruolo** spetta il trattamento economico **iniziale** previsto per il corrispondente personale docente di ruolo...”* (norma applicata anche alle odierne ricorrenti, insegnanti di scuola dell'infanzia o educatrici di asili nido, in virtù dei regolamenti dell'ente succitati). E detta conclusione dovrebbe essere, anzi, rafforzata dal comma 14-*bis*) dell'art. 4 della legge n. 124/1999, come inserito dall'art.1, comma 1, del D.L. 134/2009, che recita: *“I contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze previste dai commi 1, 2 e 3, in quanto necessari per garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo, non possono in alcun caso trasformarsi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato e consentire la maturazione di anzianità utile ai fini retributivi prima della immissione in ruolo”*. La stessa norma, però, come convertita con modificazioni nel testo vigente dal 25 novembre 2009 dispone: *“I contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze previste dai commi 1, 2 e 3, in quanto necessari per garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo, possono trasformarsi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato solo nel caso di immissione in ruolo, ai sensi delle disposizioni vigenti e sulla base delle graduatorie previste dalla presente legge e dall'articolo 1, comma 605, lettera c), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni”*.

Tali norme, però, oltre al fatto che possono e devono essere senz'altro disapplicate dal giudice, poiché **in contrasto con il principio**

comunitario di cui sopra (v. le sentenze suindicate, relative al personale precario del settore scolastico), devono essere rettamente intese dal giudice medesimo nel senso che, seppure esse escludessero la “trasformazione del rapporto di lavoro” da “rapporto a tempo determinato” a “rapporto a tempo indeterminato”, non necessariamente invece debbono escludere il beneficio del computo dell’anzianità di servizio maturata con rapporti a tempo determinato, ai fini degli scatti retributivi.

Ed anzi, è proprio nel settore educativo e scolastico che è vieppiù avvertita l’esigenza di computare il servizio prestato dal personale supplente, ai fini degli scatti di anzianità retributiva. E’ in tale settore, infatti, che il ricorso alle supplenze costituisce un fenomeno non eccezionale ma ordinario, dando vita a forme di precariato di lunga degenza (a volte di oltre 20 anni). Se quindi non venissero computati i servizi pre-ruolo di detto personale, si assisterebbe al quasi totale azzeramento della progressione stipendiale del personale medesimo.

Ed infatti, a fronte della formale vigenza dell’art. 526 (d.lgs. 297-1994) succitato (norma tuttavia disapplicata dai giudici di merito perché in contrasto con i principi del diritto europeo sul lavoro a tempo determinato), esisteva e tuttora esiste l’articolo 485 del medesimo d.lgs. 297-94, che recita: *“1. Al personale docente delle scuole di istruzione secondaria ed artistica, il servizio prestato presso le predette scuole statali e pareggiate, comprese quelle all’estero, in qualità di docente non di ruolo, è riconosciuto come servizio di ruolo, ai fini giuridici ed economici, per intero per i primi quattro anni e per i due terzi del periodo eventualmente eccedente, nonché ai soli fini economici per il rimanente terzo. I diritti economici derivanti da detto riconoscimento sono conservati e valutati in tutte le classi di stipendio successive a quella attribuita al momento del riconoscimento medesimo. 2. Agli stessi fini e nella identica misura, di cui al comma 1, è*

*riconosciuto, al personale ivi contemplato, il servizio prestato presso le scuole degli educandati femminili statali e quello prestato in qualità di docente elementare di ruolo e non di ruolo nelle scuole elementari statali, o parificate, comprese quelle dei predetti educandati e quelle all'estero, nonché nelle scuole popolari, sussidiate o sussidiarie. 3. Al personale docente delle scuole elementari è riconosciuto, agli stessi fini e negli stessi limiti fissati dal comma 1, **il servizio prestato in qualità di docente non di ruolo nelle scuole elementari statali o degli educandati femminili statali, o parificate, nelle scuole secondarie ed artistiche statali o parificate, nelle scuole popolari, sussidiate o sussidiarie, nonché i servizi di ruolo e non di ruolo prestati nelle scuole materne statali o comunali.***”

Quindi, relativamente ai docenti delle **scuole statali**, è comunque prevista una normativa che consente agli stessi, una volta entrati “in ruolo”, di “recuperare” buona parte del servizio già prestato “fuori ruolo”, ottenendo il collocamento nella fascia stipendiale corrispondente alla maggiore anzianità di servizio.

Si tratta di una normativa che, comunque, di per sé non soddisfa le esigenze di tutela dei lavoratori precari, inderogabili anche nel settore scolastico, come vorrebbe la normativa comunitaria. In tal senso v. la **sentenza della Corte di Appello di Trieste, sezione lavoro, n. 374-2014 del 17.09.2014 (doc. n. 41)**, che afferma: “...l'anzianità preruolo viene sì valutata in questi casi ma in modo riduttivo e, dunque, discriminatorio... il d.lgs. 297/1994 art. 485 riconosce sì l'anzianità ma in modo non pieno né paritario, specie per gli anni successivi al quarto...” (v. pure la succitata sentenza della Corte di Appello di Roma n. 2488-2015, 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..."). Si tratta di una normativa, inoltre, che in quanto applicabile solo agli insegnanti ed educatori delle **scuole statali**, e non anche a quelli dipendenti dell'ente locale, finisce ulteriormente per "discriminare" questi ultimi, svantaggiandoli rispetto agli statali, dal momento che mentre gli statali potrebbero "in parte" recuperare, almeno *a posteriori*, parte dei servizi pre-ruolo ai fini del livello professionale ottenibile una volta assunti in ruolo, **gli insegnanti ed educatori comunali non si vedrebbero recuperare alcunchè**, neppure dopo l'assunzione in ruolo, dal momento che la predetta norma ex art. 485 del testo unico sulla scuola non è mai stata applicata agli insegnanti comunali. Ecco che allora, se agli odierni ricorrenti, dipendenti dell'ente locale, non si potesse riconoscere il diritto di beneficiare delle progressioni economiche per il lavoro svolto con contratti di supplenza, costoro si vedrebbero completamente "azzerare" tutta la pregressa anzianità di servizio (che non potrebbero neppure in parte recuperare, a differenza dei docenti statali).

E tuttavia, come riconosciuto dalla Corte di Appello di Roma nella succitata sentenza n. 2488-15, "(è proprio) *il riconoscimento (nelle scuole statali) della anzianità di servizio in caso di definitiva assunzione con contratto a tempo indeterminato (che) 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*".

In verità, non è minimamente revocabile in dubbio, come chiarito nelle svariate sentenze fino ad oggi intervenute, che il c.d. "regime speciale" (introdotto dalle varie leggi susseguitesi nel tempo) relativo al "personale delle scuole", di ogni ordine e grado (compreso perciò il personale scolastico ed educativo degli enti locali), non concerne in quanto tale "il

rapporto di lavoro a tempo determinato” - che invece deve essere tutelato in modo uniforme, tanto nei settori diversi dalla scuola quanto nel settore scolastico –, ma bensì le “forme di reclutamento del personale nelle scuole”. La “diversità di regime”, pertanto (da cui l’applicazione del principio *“lex specialis derogat legi generali”*), riguarda solo i modi di costituzione dei rapporti di lavoro, sia a tempo determinato che indeterminato, ma non può estendersi fino a sottrarre il lavoro svolto nelle scuole, con incarichi temporanei, alla generale disciplina del lavoro a tempo determinato, ed in particolare al “principio di non discriminazione” di cui all’art. 6 del D.Lgs. n. 368-2001 (in tal senso v. la succitata sentenza del Tribunale di Napoli del 21.01.2015; v. pure la succitata sentenza della Corte di Appello di Trieste: “... *l’art. 9 comma 18 d.l. 70/2011 convertito in legge con la l. 106/2011 ha introdotto un comma 4 bis all’art. 10 del d.lgs. 368/2001 e detta norma ha escluso dall’applicazione del decreto legislativo 368 stesso i contratti a tempo determinato del settore scuola in genere (docenti e personale c.d. ATA). Siffatta disposizione, avente portata innovativa atteso che nulla fa intendere si tratti di norma di natura interpretativa, fa però riferimento alla disciplina in tema di organico (art. 40 l. 459/1997 e 6 d.lgs. 165/2001) ed alla trasformazione dei rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato (art. 4 l. 124/1999 e 5 d.lgs. 368/2001) e quindi risulta logico che in detto ristretto ambito valga la nuova normativa: esonero delle norme del d.lgs. 368/2001 in tema di limiti all’apposizione del termine con certe conseguenze e questo in coerenza con il fatto che la clausola 5 dell’accordo quadro del 18.3.1999 recepito nella direttiva 1999/70/CE si occupa appunto di prevenire gli abusi (è invece la clausola 4 che inerisce alla non discriminazione). Di qui il rilievo per cui rimane in questo caso ancor applicabile qui, in tema di supplenze annuali, l’art. 6 del d.lgs. 368/2001”*).

Anche il Tribunale di Potenza, nella sentenza del 06.03.2012 (**doc. n. 42**), ha avuto modo di affermare: *“Secondo la Corte dell’Unione la clausola 4.1 osta all’introduzione d’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 del datore di lavoro interessato. Ma se, nel caso di specie, la ratio del diverso trattamento economico del lavoratore a termine sia da ravvisarsi nella sua appartenenza al personale non di ruolo, la specificità del sistema di reclutamento e di assegnazione delle supplenze per questa categoria di lavoratori non ha una correlazione logica con la negazione della progressione retributiva in funzione dell’anzianità di fatto maturata (cfr. gli art 399 s. T.U., come modificato ex L. 124/99, e 4 della stessa L. 124/99). Non vi sarebbero potuti essere, allora, ostacoli ragionevoli alla possibilità di ricostruire la carriera intera del personale assunto ripetutamente a termine, tenendo conto dei rapporti pregressi ed applicando gli scatti allo stesso modo di quanto avviene per il personale a tempo indeterminato, proprio per fornire una lettura della disciplina nazionale conforme alla norma europea così come interpretata dalla Corte di giustizia. Di conseguenza **la disciplina interna e in particolare, la clausola dell’art. 79 CCNL di comparto dovrebbero essere interpretate nel senso di includere nella progressione professionale, già prevista per il personale scolastico di ruolo, anche i lavoratori del settore che abbiano lavorato per l’Amministrazione con più contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione**”.*

4. SULLA NATURA E SULL’AMPIEZZA DEL DIRITTO ALLA RICOSTRUZIONE DI CARRIERA DEDOTTO NEL PRESENTE GIUDIZIO.

Anche se non sono mancate sentenze che hanno riconosciuto ai ricorrenti anche il diritto al “superiore livello” e hanno condannato l’Ente a pagare le “differenze retributive” (v., ex multis, Tribunale di Roma, sentenza del 04.12.2014: **doc. n. 43**; Corte di Appello di Roma, sentenza del 01.02.2016: **doc. n. 44**), ovvero sentenze che, pur non riconoscendo il livello superiore, condannano l’Ente al “risarcimento dei danni”, pari alle somme non percepite per effetto della mancata partecipazione alle poe (Tribunale di Roma, sentenza del 07.04.2017: **doc. n. 45**), sembra maggiormente condivisibile l’indirizzo espresso in altre sentenze del Tribunale di Roma, secondo cui il Giudice non può sostituirsi all’amministrazione nell’attribuzione del “maggior livello” (nonostante, come si è detto, il meccanismo delle selezioni indette dall’Ente si è basato su fattori prestabiliti, senza alcuna valutazione “comparativa” e “selettiva” del personale partecipante), ma spetta all’Ente soccombente in giudizio effettuare la “ricostruzione della carriera”, effettuando, “ora per allora”, le selezioni anzidette. Una tale pronuncia, infatti, seppure non è immediatamente esecutiva, è suscettibile di ottemperanza una volta passata in giudicato, con la conseguenza di non precludere ai ricorrenti il conseguimento del “bene della vita” da essi agognato (e cioè il “maggior livello”, e non solo le “differenze retributive” maturate).

Più recentemente, il Tribunale di Roma, nella **sentenza n. 3601 del 09.05.2018 (doc. n. 46)**, ha avuto modo di affermare quanto segue: *“...Alla stregua delle considerazioni che precedono, ne consegue il diritto dei ricorrenti a vedersi riconosciuta, ai fini connessi alla anzianità di servizio, l’attività lavorativa prestata con contratti tempo determinato, a decorrere dalla data dalla quale essi hanno rispettivamente cominciato a svolgere, sia pure a tempo determinato, le mansioni nelle quali essi si sono inquadrati dopo l’assunzione a tempo indeterminato e per tutto lo svolgimento delle stesse, come puntualmente indicato in ricorso...Giova sottolineare come l’anzianità del rapporto di lavoro a tempo*

*indeterminato resta quella della formale assunzione, con l'unica particolarità del diritto ad un trattamento economico che non è quello iniziale, bensì che tenga conto dei periodi di lavoro svolti in precedenza, sia pure in virtù di distinti contratti di lavoro a tempo determinato...Se quindi i ricorrenti hanno diritto alla ricostruzione della loro carriera considerando integralmente la c.d. 'anzianità', non possono invece essere accolte le domande volte ad ottenere l'inquadramento in una fascia superiore....Tutte queste domande, tuttavia, non possono essere accolte in quanto, come risulta dai sopraelencati contratti decentrati integrativi il passaggio da una posizione stipendiale ad un'altra superiore, seppure certamente connesso alla maggiore anzianità di servizio, è subordinato ad una valutazione positiva dell'operato del dipendente nell'arco temporale in considerazione (cfr doc. 6-10 fascicolo ricorrenti)....Tutto ciò premesso ne consegue che il Giudice non può sostituirsi al datore di lavoro nell'effettuare la suddetta valutazione, ma il datore di lavoro soltanto sarà tenuto a considerare il periodo di maggiore anzianità ai fini della progressione stipendiale ed operare la relativa valutazione e, soltanto in caso positivo, provvedere ad un superiore inquadramento...". Nello stesso senso v. pure Tribunale di Roma, sentenza n. 337 del 17.01.2017 (**doc. n. 47**).*

Orbene, leggendo la motivazione di queste sentenze, si comprende quanto segue: a) il Giudice ha dato diretta applicazione ai principi del diritto dell'unione europea, quali consacrati sia nelle direttive che nelle sentenza della CGUE, che riconoscono che al "lavoratore a tempo determinato", già "durante il suddetto rapporto di lavoro", spettano gli stessi "diritti" e lo stesso "trattamento economico" spettante ai lavoratori a tempo indeterminato. b) Tale effetto discende dalla clausola 4.1 e dalla clausola 4.4 dell'Accordo allegato alla Direttiva del 1999: nella clausola 4.1 si vuole evitare che il "lavoratore a termine", già durante il suddetto rapporto di lavoro, sia privato dei diritti e del trattamento economico

spettante ai lavoratori a tempo indeterminato; nella clausola 4.4 si fa questione del diritto al “computo dell’anzianità di servizio”, che deve essere il medesimo, salvo particolari “ragioni obiettive”, sia per i periodi prestati a tempo indeterminato che per quelli prestati a tempo determinato. c) L’esistenza di **NORME NAZIONALI, DI LEGGE O DI CCNL – men che meno norme del CCDI del Comune di Roma!!!** -, contrarie a tali principi, non è di ostacolo alla “immediata applicazione” del diritto europeo nella causa davanti al giudice di uno dei paesi membri.

E’ evidente, allora, che – contrariamente a quanto tutt’oggi effettuato da Roma Capitale, per effetto del recente CCDI del 01.07.2017 - il Giudice non ha affatto inteso subordinare il “diritto alla progressione economica” alla circostanza che i ricorrenti fossero già “assunti a tempo indeterminato”, con l’ulteriore effetto di riconoscere solo “una parte” del lavoro precedentemente prestato a tempo determinato. **Una tale interpretazione confliggerebbe, alla base, con i principi del diritto europeo in base a cui il Giudice ha accolto il ricorso.** Confligge, inoltre, con la stessa giurisprudenza della Corte di Cassazione, che ha espressamente riconosciuto il diritto alla “progressione economica” già “durante i rapporti di lavoro a tempo determinato” (v. **sentenza della Cassazione n. 22558 del 07.11.2016**). Il Giudice, invece, imponendo che venga considerata, ora per allora, **l’INTERA ANZIANITA’ DI SERVIZIO, sin dal primo contratto di lavoro a tempo determinato**, ha di fatto riconosciuto che il diritto alle diverse progressioni stipendiali doveva operare **già durante i rapporti di lavoro a tempo determinato**. Non essendo ciò avvenuto, e poiché i ricorrenti sono ormai tutti assunti a tempo indeterminato, **tale diritto si traduce in un diritto alla “integrale ricostruzione di carriera”**, per effetto del quale, fermo restando il fatto che il rapporto di lavoro a tempo determinato “non si converte fin dall’inizio in rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, onde quest’ultimo conserva la sua autonomia e la sua decorrenza ad altri effetti,

agli “effetti del TRATTAMENTO ECONOMICO spettante” al personale ormai assunto a tempo indeterminato, dovrà tenersi conto della intera anzianità di servizio maturata con contratti a tempo determinato, attribuendo non più il TRATTAMENTO INIZIALE DI CATEGORIA, ma un **TRATTAMENTO SUPERIORE, proporzionale alla durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato**. Ciò, evidentemente, non può essere ottenuto tramite l’esecuzione operata dall’Ente, come sopra descritta, in quanto una tale esecuzione, oltre a presupporre la negazione di un diritto altrimenti spettante (presuppone, cioè, che durante i rapporti a tempo determinato i lavoratori non maturino il diritto alle progressioni economiche), **comporta la “decurtazione della parte preponderante di attività espletata a tempo determinato”**.

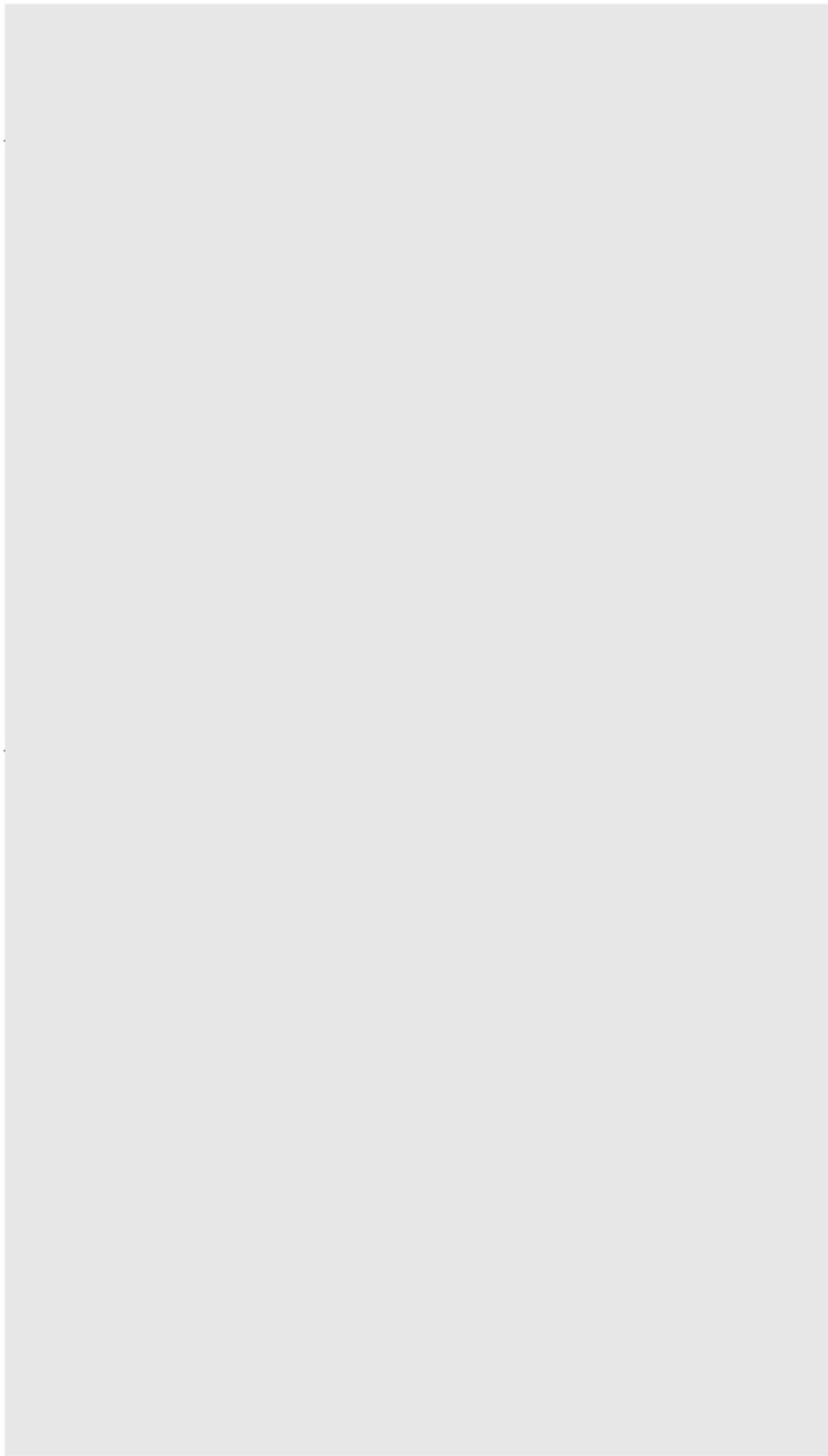
Tutto ciò premesso e considerato, in fatto ed in diritto, i dipendenti indicati in epigrafe

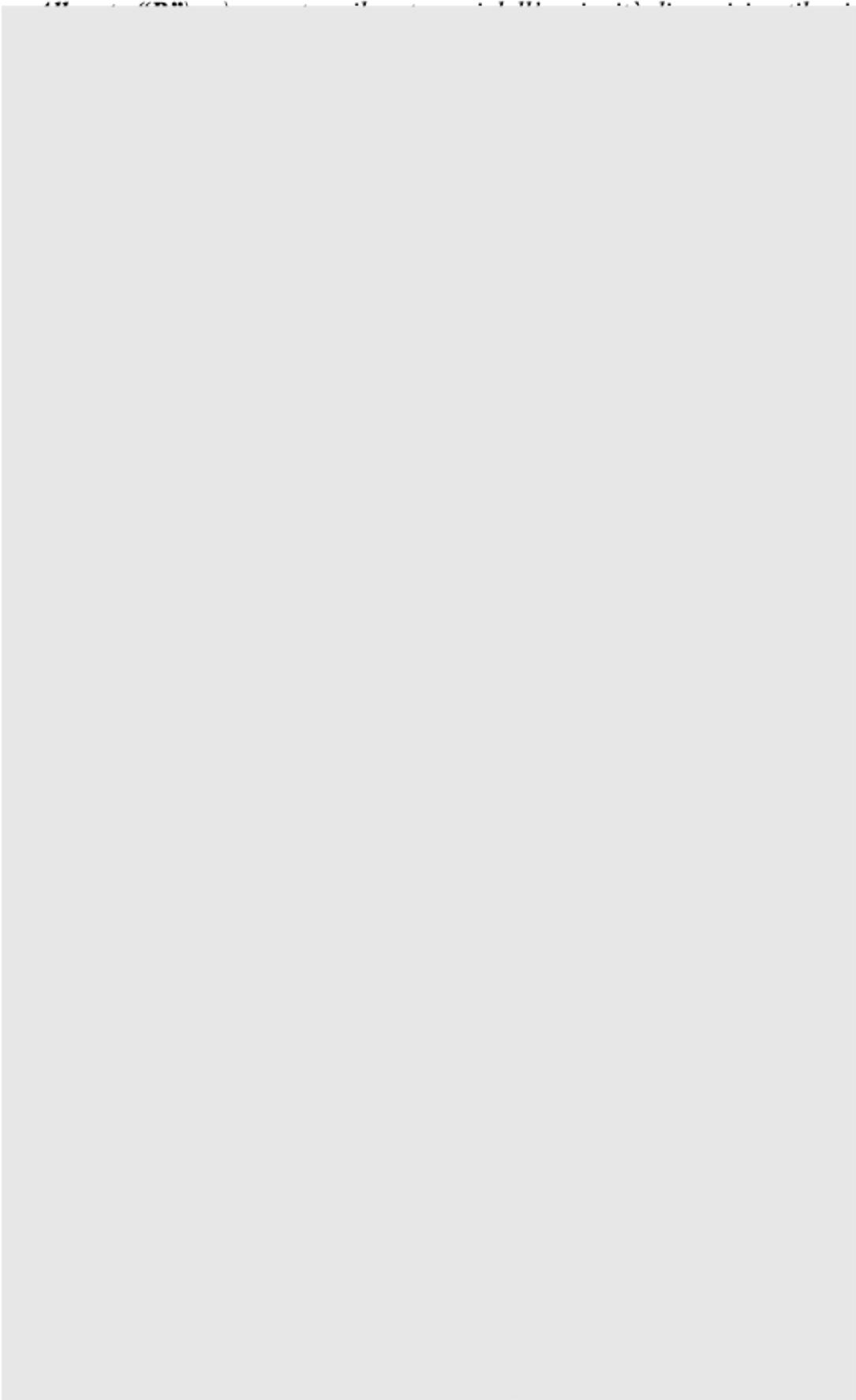
RICORRONO

All’Ill.mo Tribunale di Roma affinché fissi l’udienza di discussione ai sensi dell’art. 415 c.p.c., ed emanati gli ulteriori provvedimenti del caso, voglia accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

“Piaccia all’Ill.mo Tribunale adito, respinta ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, in accoglimento del presente ricorso:

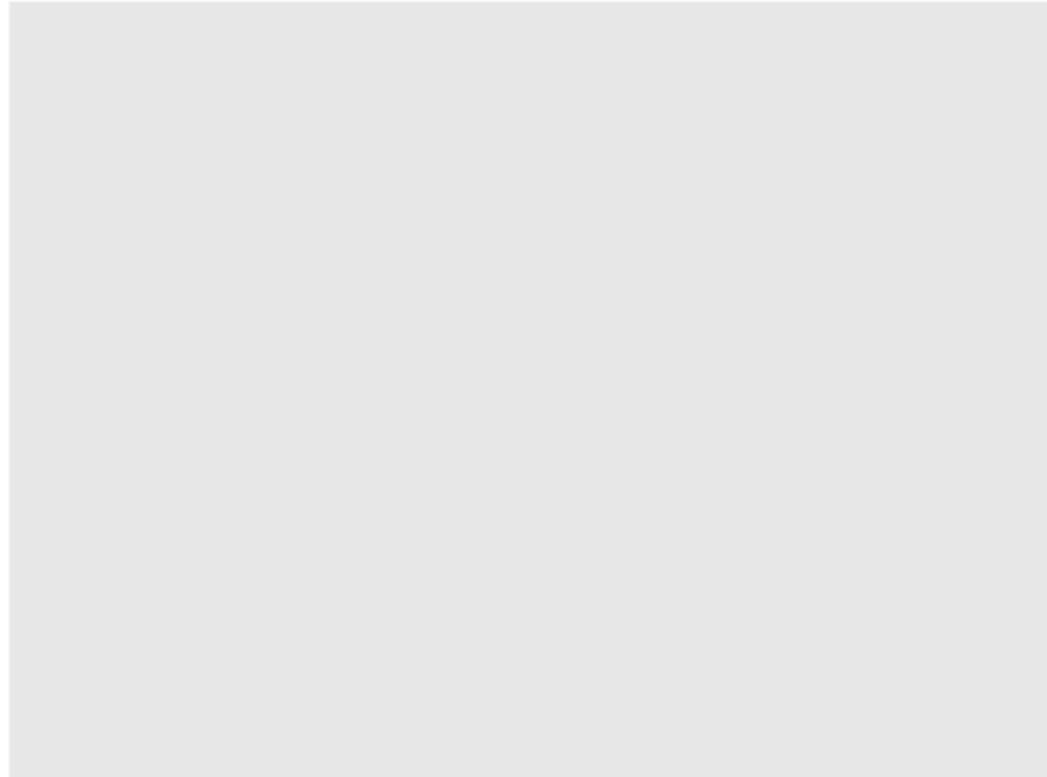




partecipazione alle “progressioni economiche orizzontali” (c.d. “PEO”), relativamente all’anzianità maturata fin dal primo incarico a tempo determinato fino alla data di assunzione in ruolo, e per l’effetto il diritto a partecipare alle suddette progressioni economiche (tutte non cadute in prescrizione): C2 dal 01.07.2004, C3 dal 01.04.2007, C4 dal 01.12.2009, C5 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 della ricorrente come indicato nella lettera a), includendo la ricorrente nelle selezioni ai fini delle progressioni economiche di C2 dal 01.07.2004, C3 dal 01.04.2007, C4 dal 01.12.2009, C5 dal 01.10.2017, fermo il limite delle differenze retributive maturate dalla data del 28 luglio 2011;

economiche (tutte non cadute in prescrizione): C2 dal 01.04.2007, C3 dal 01.12.2009, conseguendo le relative differenze retributive, in caso di

superamento delle selezioni anzidette, a decorrere dal 28 luglio del 2011 e fino al 06.10.2017; b) condannare ROMA CAPITALE ad effettuare la ricostruzione di carriera dei ricorrenti come indicato nella lettera a-1) e



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 01.12.2006 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;

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 27.12.2007 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 27.12.2009, C3 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 del ricorrente come indicato nella lettera a, includendo lo stesso nelle selezioni per le progressioni economiche di C2 dal 27.12.2009, C3 dal 01.10.2017, fermo il limite delle differenze retributive maturate dalla data del 28 luglio 2011;

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 27.12.2007 fino alla data di assunzione in ruolo, e per l'effetto, il diritto a partecipare alle suddette progressioni economiche (tutte non cadute in prescrizione): D2 dal 27.12.2009, D3 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 della ricorrente come indicato nella lettera a, includendo la stessa nelle selezioni per le progressioni economiche di D2 dal 27.12.2009, D3 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.

Si producono i seguenti documenti:

Allegati A, B, C, D, E, F, G.

- 1) Estratto del CCDI di Roma Capitale del 01.08.2014.
- 2) Atto di significazione e diffida ricevuto via pec in data 28.07.2016.
- 3) Estratto del CCNL Regioni ed Enti locali del 31.03.1999.
- 4) Estratto del CCDI del Comune di Roma del 31.07.2000.
- 5) Estratto del CCDI del Comune di Roma del 18.10.2005.
- 6) Estratto del CCDI del Comune di Roma del 26.09.2007.
- 7) Estratto del CCDI del Comune di Roma del 22.10.2009.
- 8) Estratto del CCDI di Roma Capitale del 22.12.2010.
- 9) Estratto del DPR 07.11.1980 n. 810.
- 10) Estratto del DPR 25.06.1983 n. 347.
- 11) Estratto del DPR 13.05.1987 n. 268.
- 12) Estratto del DPR 03.08.1990 n. 333.
- 13) Estratto del CCNL Regioni ed Enti locali del 06.07.1995.
- 14) Articolo di Tiziano Grandelli e Marco Zamberlan.
- 15) Estratto del CCNL Regioni ed Enti locali del 14.09.2000.
- 16) Delibere del Comune di Roma sulle graduatorie permanenti.
- 17) Estratto del Regolamento della Scuola Comunale dell'Infanzia di Roma.
- 18) Estratto del Regolamento degli Asili Nido del Comune di Roma.
- 19) Nota del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale-Ispettorato Provinciale del lavoro di Roma, del 06.11.1995.

- 20) Verbale di concertazione del 21.02.2008.
- 21) Sentenza del Tribunale di Roma n. 19504 del 23.11.2012.
- 22) Sentenza del Tribunale di Roma n. 6988 del 21.05.2013.
- 23) Sentenza del Tribunale di Roma n. 4012 del 08.04.2014.
- 24) Verbale di Accordo del 17.05.2013.
- 25) Nota del Dipartimento Risorse Umane prot. n. GB/71702 del 27.09.2013.
- 26) Nota del Dipartimento Risorse Umane-Direzione Reperimento-Trattamento giuridico e contrattuale-Disciplina prot. n. GB/89440 del 26.11.2013.
- 27) Nota del Dipartimento Risorse Umane-Direzione Reperimento-Trattamento giuridico e contrattuale-Disciplina prot. n. GB/5093 del 24.01.2014.
- 28) Nota del Dipartimento Risorse Umane-Direzione Reperimento-Trattamento giuridico e contrattuale-Disciplina prot. n. GB/68600 del 14.10.2014.
- 29) Determinazione Dirigenziale n. 2305 del 16.12.2014.
- 30) Determinazione Dirigenziale n. 2304 del 16.12.2014.
- 31) Estratto del Nuovo CCDI di Roma Capitale del 01.07.2017.
- 32) Estratto del CCI dell'Università degli Studi dell'Insubria.
- 33) Estratto del CCNL Regioni ed Enti locali del 22.01.2004.
- 34) Estratto del CCNL Regioni ed Enti locali del 28.02.2008.
- 35) Bando Peo 2017.
- 36) Sentenza del Tribunale di Napoli del 21.01.2015.
- 37) Sentenza della Corte di Appello di Roma n. 2488 del 21.03.2015.
- 38) Dispositivi di sentenza del Tribunale di Roma n. 16 e 17 del 07.01.2015.
- 39) Sentenza del Tribunale di Padova n. 18 del 22.07.2011.
- 40) Sentenza del Tribunale di Milano del 13.12.2011 .
- 41) Sentenza della Corte di Appello di Trieste n. 374 del 17.09.2014.
- 42) Sentenza del Tribunale di Potenza del 06.03.2012.

- 43) Sentenza del Tribunale di Roma del 04.12.2014.
- 44) Sentenza della Corte di Appello di Roma del 01.02.2016.
- 45) Sentenza del Tribunale di Roma del 07.04.2017.
- 46) Sentenza del Tribunale di Roma n. 3601 del 09.05.2018.
- 47) Sentenza del Tribunale di Roma n. 337 del 17.01.2017.

Ai fini del pagamento del contributo unificato, si dichiara che il valore della presente causa è **indeterminabile** e, pertanto, il contributo versato è pari ad **€ 259,00**.

Roma, 19.12.2019

Avv. Giuseppe Pio Torricollo