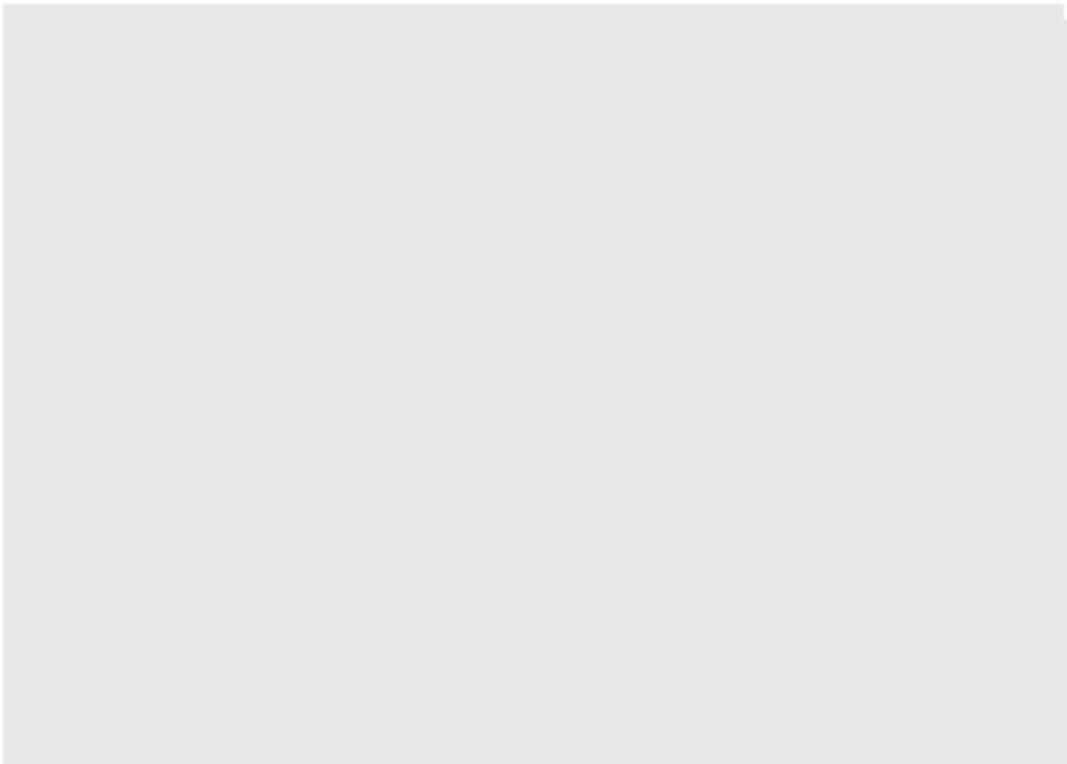


STUDIO LEGALE TORCICOLLO
00195 Roma - Via Carlo Mirabello, 11
Tel. 06/37.51.99.32
Tel/Fax 06/87.77.77.77 - Cell. 338/22.87.651
Peo: avvocato@giuseppepiotorcicollo.it
Pec: giuseppepiotorcicollo@ordineavvocatiroma.org

**TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
SEZIONE LAVORO**

RICORSO EX ART. 414 CPC



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

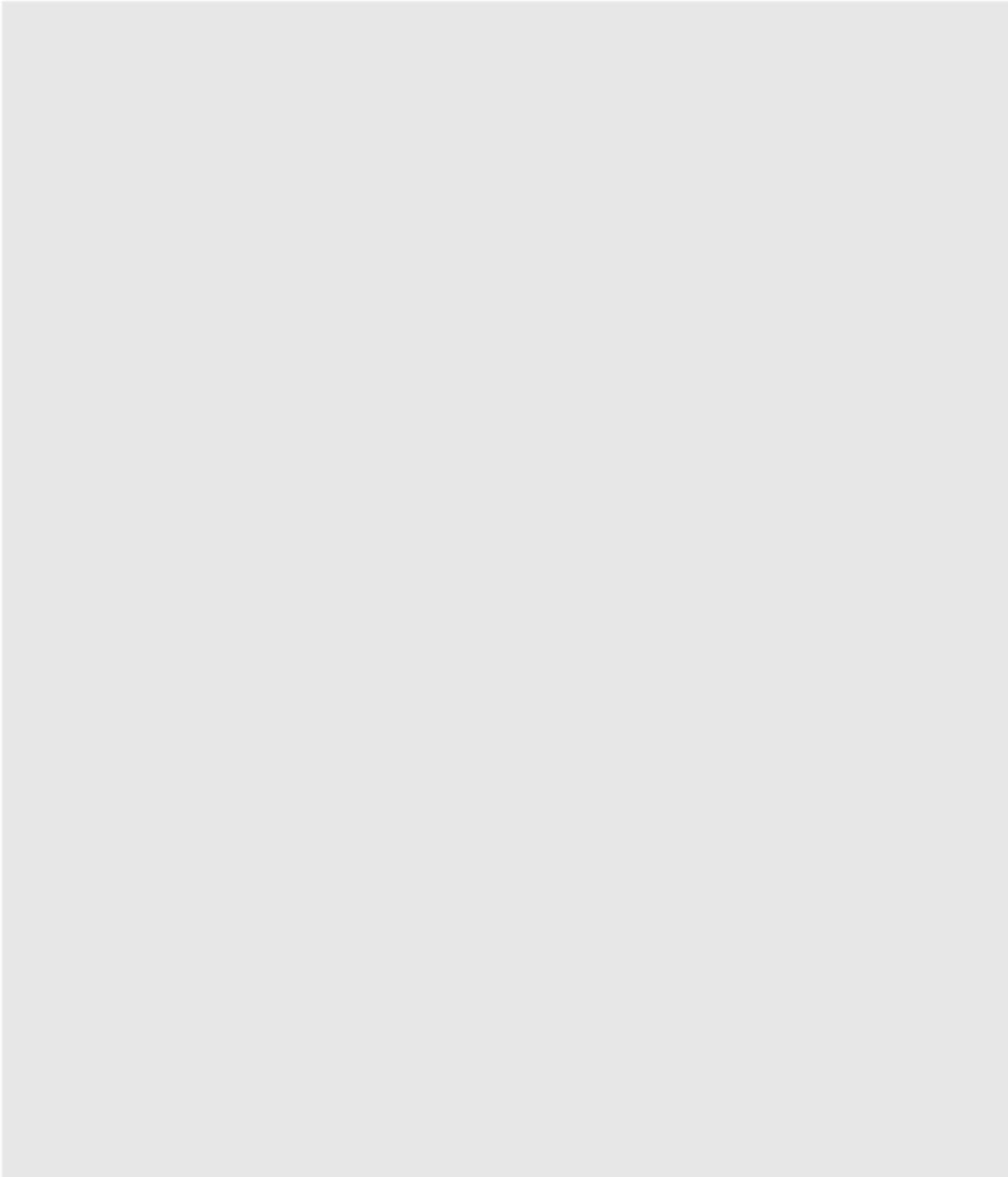
- RICORRENTI -

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

- RESISTENTE -

FATTO

Gli odierni ricorrenti sono dipendenti di Roma Capitale **istruttori di polizia locale** con contratto di lavoro a tempo indeterminato, dopo avere lavorato per la resistente come precari nello stesso profilo professionale



in ruolo dal 01.12.2009, attualmente in posizione C3 (dal 01.02.2018); 5)

Ebbene, i 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 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**.

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. 1)**.

L'origine del problema è questa. 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. 2**), istitutivo delle c.d. “*progressioni economiche orizzontali*” (art. 5), solo i dipendenti già assunti “a tempo indeterminato” hanno iniziato a fruire delle progressioni economiche, sia quella con effetti dal **01.01.2000** (CCDI del 31.07.2000, art. 24: **doc. n. 3**), 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. 4**), 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. 5**), ed ancora quella con effetti dal **01.12.2008** (CCDI del 22.10.2009, punto 1: **doc. n. 6**), 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. 7**).

Ed invero, 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. 8**), il DPR n. 347 del 25.06.1983 (**doc. n. 9**), il DPR n. 268 del 13.05.1987 (**doc. n. 10**), il DPR n. 333 del 03.08.1990 (**doc. n. 11**), poi il CCNL per il quadriennio 1994-1997 (**doc. n. 12**) -, i dipendenti assunti a tempo “determinato” potevano fruire del trattamento retributivo in essere per i dipendenti a tempo “indeterminato”, salvo il fatto che ai primi si applicava il livello retributivo “iniziale” della qualifica posseduta, senza scatti di anzianità (cfr l’art. 9 del succitato dpr n. 347-1983, che recita: “*Il personale di cui ai precedenti punti A) e B) fruisce del trattamento economico **iniziale** del personale di ruolo di corrispondente profilo professionale*”; 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. 13**). In particolare, secondo l'articolo 7 del CCNL del 14.09.2000 (**doc. n. 14**) – 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. 4), 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; ...”*.

I ricorrenti venivano poi assunti a tempo indeterminato in data 01.12.2009, per effetto delle leggi nazionali sulla c.d. “stabilizzazione dei precari”. In conseguenza della stabilizzazione, le organizzazioni sindacali rivendicavano il diritto dei dipendenti che avevano 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 suddetto contratto decentrato: doc. 7). 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 di quei ricorrenti a vedersi riconoscere **l'anzianità di servizio maturata fin dalla data della 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. 15**; la sentenza n. 6988 del 21.05.2013: **doc. n. 16**; la sentenza n. 4012 del 08.04.2014: **doc. n. 17**). 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, impediva 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.

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. 18)**, 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"*.

Tuttavia, con lettera del Direttore della Direzione Reperimento-Trattamento giuridico e contrattuale, del 26.11.2013, prot. n. GB/ 89440 (**doc. n. 19**), il beneficio dell'attivazione delle progressioni economiche

orizzontali veniva limitato solo alle “**PEO 2009/2010**”. Con il ch  si escludevano le progressioni economiche degli anni precedenti: eppure, non   chi non veda che gli odierni ricorrenti, avendo iniziato a lavorare come precari **dal 01.12.2006**, e avendo continuato a lavorare **ininterrottamente** nel medesimo profilo professionale per tutto il 2007 e per tutto il 2008, avrebbero potuto fruire, quanto meno, della **progressione economica a C2** indetta dall’ente **con decorrenza dal 01.12.2008** (v. **CCDI di cui al doc. 6**, in base alla quale coloro che avevano maturato il requisito di permanenza di due anni nella posizione economica di appartenenza, e non avevano potuto partecipare alla progressione economica indetta per il 2007 non essendo ancora in possesso dei requisiti temporali di permanenza nella posizione economica gi  in godimento, avrebbero potuto accedere alla posizione economica successiva partecipando alla procedura per la progressione economica orizzontale avente decorrenza dal 01.12.2008).

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. 20**), e del 14.10.2014, prot. n. GB/ 68600 (**doc. n. 21**), si   di fatto conclusa solo con l’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali per gli anni 2009 e 2010, tanto 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. 22**), quanto in favore di ulteriori 430 dipendenti, anch’essi 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. 23**). **Fra questi vi sono quindi rientrati anche gli odierni ricorrenti.**

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 e **non lo ha fatto nei termini in cui avrebbe dovuto farlo**. 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, relativamente al personale compreso o non compreso nelle predette sentenze, **solo per le progressioni indette per gli anni 2009 e 2010**, cioè indette quando i dipendenti erano già stati assunti a tempo **indeterminato**, escludendo il diritto ad accedere a qualunque progressione indetta in precedenza, **quando i dipendenti erano ancora dipendenti a tempo determinato**.

Pertanto, seppure gli odierni ricorrenti si trovano collocati negli elenchi di cui alle determinazioni dirigenziali sopra citate, tuttavia, il riconoscimento del beneficio delle progressioni economiche non ha riguardato **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).

Del resto, successivamente alle azioni legali sopra indicate, l'Ente ha adottato una disciplina delle PEO che affermava (v. CCDI del 01.08.2014: **doc. n. 24**): *“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. 25**), 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 suprema corte di cassazione.

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, con incarico annuale, dal 2001, e tuttavia è stato assunto a tempo indeterminato solo nel 2009, 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 01.12.2009, 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 2009 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 2009, dopo la nomina in ruolo, conseguendo di fatto un solo passaggio di livello (anziché tutti quelli che avrebbe potuto conseguire già mentre era precario). La stessa situazione, sia pure attenuata, si verifica per gli odierni ricorrenti, che pur avendo già maturato 2 anni di anzianità nel livello C1 alla data del 01.12.2008, seppure da precari, pur potendo quindi partecipare alle selezioni indette in detto anno per i dipendenti a tempo indeterminato, hanno invece ottenuto il primo passaggio economico al livello C2 solo dal 01.12.2009, una volta assunti a tempo

indeterminato, potendo essere poi immessi in C3 dal 01.10.2017, anziché già dal 01.12.2010, con la conseguenza ulteriore di perdere il passaggio a C4 (dal 01.10.2017) che, invece, essi avrebbero certamente conseguito se avessero acquisito il primo passaggio a C2 dal 01.12.2008 anziché dal 01.12.2009.

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. 26**), 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...*”.

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, 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.

Orbene, leggendo i contratti a tempo determinato (v. All. A), ci si avvede che i ricorrenti hanno sempre svolto lo stesso identico lavoro che è poi stato confermato con la nomina in ruolo. Pertanto, non si vede perché costoro non potessero maturare il diritto ad accedere alla posizione economica superiore, al compiersi del periodo di anzianità utile quale previsto per i dipendenti di ruolo!

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. 27**). 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. 28**) a decorrere dalle progressioni indette dopo tale data.

I ricorrenti, pertanto, già alla data suindicata del 01.12.2008 avevano maturato l'anzianità minima di permanenza (24 mesi) 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.

Avevano, inoltre, i **requisiti di merito** previsti nei contratti decentrati. Ed invero, il diritto a conseguire i suddetti passaggi di livello non si basava su valutazioni ampiamente discrezionali ma sull'applicazione di punteggi individuati in base a dei fattori di valutazione già predefiniti: adempimenti, quest'ultimi, spettanti ai dirigenti competenti, chiamati solo a fornire una valutazione dei dipendenti in merito al c.d. fattore "valutazione della prestazione". L'incidenza del suddetto fattore, nell'economia del punteggio complessivo, è minima, essendo il punteggio complessivo facilmente raggiungibile già sulla base degli anni di servizio e del titolo di studio.

Leggendo i vari contratti collettivi decentrati relativi ai punteggi richiesti per il superamento delle selezioni, ci si avvede che, ad esempio, per la selezione utile per il passaggio economico dal 01.12.2009 (doc. 7), effettuabile dai ricorrenti già dal 01.12.2008, occorreva totalizzare **44 punti**, di cui il fattore "*esperienza acquisita*", già con un minimo di 1 anno di servizio, comportava da solo 4 punti, mentre il 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.

Inoltre, la circostanza che i ricorrenti, una volta immessi in ruolo (dal 01.12.2009), abbiano sempre comunque superato il punteggio minimo richiesto per il superamento delle selezioni per le progressioni economiche orizzontali (sia quella del 01.12.2009 che quella del 01.10.2017), lascia presumere che gli stessi avrebbero superato senz’altro le medesime progressioni anche quando lavoravano ancora a tempo determinato.

E’ quindi presumibile, fino a prova contraria, che i ricorrenti medesimi avrebbero senz’altro superato anche la precedente selezione del 01.12.2008, da cui invece sono stati esclusi essendo ancora lavoratori 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 del 2008 in favore dei ricorrenti, costoro avrebbero avuto la “certezza” (o “quasi certezza”) di superarle, con la conseguenza che in base al criterio del “più che probabile”, la partecipazione avrebbe determinato l’attribuzione del livello superiore e, quindi, si è verificato un “danno” che è conseguenza del comportamento illegittimo tenuto dall’Ente. **Ciò rileva, allora, ai fini di una “condanna generica” (se non all’attribuzione del superiore livello economico spettante, almeno) alla effettuazione da parte dell’Ente, “ora per allora”, in favore degli odierni ricorrenti, delle suddette “verifiche selettive” a far data dal 1 dicembre del 2008, così potendo consentire ai ricorrenti di pervenire, per effetto dell’ultima peo attribuita nel 2017 (doc. n. 29), al livello economico C4.**

DIRITTO

1) 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. 30)**, "*... 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 Giustizia dell'Unione Europea, sent. 13.9.07, causa C- 307/05, **Del Cerro Alonso, al punto 48 ha affermato:** la nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che essa può servire da fondamento ad una pretesa come quella in esame nella causa principale, che mira ad attribuire ad un lavoratore a tempo determinato scatti di anzianità che l'ordinamento interno riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato. La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'essere interpretata nel senso che **essa osta all'introduzione di una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, giustificata dalla mera circostanza che essa sia prevista da una disposizione legislativa o regolamentare di uno Stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale e il datore di lavoro interessato (punto 59).** La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, nella 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, Gavieiro Gavieiro, nei punti da 54 a 68 ha affermato:* In merito alla questione se il carattere temporaneo del servizio prestato da taluni dipendenti pubblici possa costituire, di per sé, una ragione oggettiva ai sensi della clausola 4 dell'accordo quadro, si deve rammentare che la Corte ha già dichiarato che la nozione di «ragione oggettiva» di cui al punto 1 di tale clausola dev'essere intesa nel senso che essa non autorizza a giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato per il fatto che quest'ultima sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo (sentenza Del Cerro Alonso, cit., punto 57). 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 con-*

forme 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. 13) 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'analogia 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. 31**, 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 ogni rapporto di lavoro costituisca un "distinto rapporto": tale circostanza, infatti, non è tale da essere ostativa 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. 32**: 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. 33)**: 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 indeterminato*”, 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. 34)**: 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.

Non è senza significato il fatto che la giurisprudenza si è espressa più volte sul "diritto alla ricostruzione della carriera" quale previsto nelle norme italiane con riferimento alle "insegnanti statali". Orbene, a fronte di norme che prevedono il diritto delle insegnanti a chiedere la "ricostruzione della carriera" solo "dopo essere stati assunti a tempo indeterminato", con l'ulteriore limitazione di poter rivendicare non l'intera anzianità di servizio maturata a tempo determinato, ma solo una parte di essa, la giurisprudenza è unanime nel ritenere che 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. 35)**, 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..."). 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 a tempo determinato e durante l'esecuzione degli stessi, costoro si vedrebbero "ridurre" gran parte della pregressa anzianità di servizio (che non potrebbero più recuperare, neppure dopo l'assunzione a tempo indeterminato).

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 definita 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".*

2. 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. 36**; Corte di Appello di Roma, sentenza del 01.02.2016: **doc. n. 37**), 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 peo (Tribunale di Roma, sentenza del 07.04.2017: **doc. n. 38**), 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. 39)**, 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. 40**).*

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

Con vittoria delle spese e dei compensi di lite, oltre spese generali, iva, cpa e rimborso del contributo unificato, da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore antistatario.

Si producono i seguenti documenti:

Allegato A.

- 1) Atto di significazione e diffida ricevuto via pec in data 28.07.2016.
- 2) Estratto del CCNL Regioni ed Enti locali del 31.03.1999.
- 3) Estratto del CCDI del Comune di Roma del 31.07.2000.
- 4) Estratto del CCDI del Comune di Roma del 18.10.2005.
- 5) Estratto del CCDI del Comune di Roma del 26.09.2007.
- 6) Estratto del CCDI del Comune di Roma del 22.10.2009.
- 7) Estratto del CCDI di Roma Capitale del 22.12.2010.
- 8) Estratto del DPR 07.11.1980 n. 810.
- 9) Estratto del DPR 25.06.1983 n. 347.
- 10) Estratto del DPR 13.05.1987 n. 268.
- 11) Estratto del DPR 03.08.1990 n. 333.
- 12) Estratto del CCNL Regioni ed Enti locali del 06.07.1995.
- 13) Articolo di Tiziano Grandelli e Marco Zamberlan.
- 14) Estratto del CCNL Regioni ed Enti locali del 14.09.2000.
- 15) Sentenza del Tribunale di Roma n. 19504 del 23.11.2012.
- 16) Sentenza del Tribunale di Roma n. 6988 del 21.05.2013.
- 17) Sentenza del Tribunale di Roma n. 4012 del 08.04.2014.
- 18) Verbale di Accordo del 17.05.2013.
- 19) Nota del Dipartimento Risorse Umane-Direzione Reperimento-Trattamento giuridico e contrattuale-Disciplina prot. n. GB/89440 del 26.11.2013.
- 20) Nota del Dipartimento Risorse Umane-Direzione Reperimento-Trattamento giuridico e contrattuale-Disciplina prot. n. GB/5093 del 24.01.2014.

- 21) Nota del Dipartimento Risorse Umane-Direzione Reperimento-Trattamento giuridico e contrattuale-Disciplina prot. n. GB/68600 del 14.10.2014.
- 22) Determinazione Dirigenziale n. 2305 del 16.12.2014.
- 23) Determinazione Dirigenziale n. 2304 del 16.12.2014.
- 24) Estratto del CCDI di Roma Capitale del 01.08.2014.
- 25) Estratto del Nuovo CCDI di Roma Capitale del 01.07.2017.
- 26) Estratto del CCI dell'Università degli Studi dell'Insubria.
- 27) Estratto del CCNL Regioni ed Enti locali del 22.01.2004.
- 28) Estratto del CCNL Regioni ed Enti locali del 28.02.2008.
- 29) Bando Peo 2017.
- 30) Sentenza del Tribunale di Napoli del 21.01.2015.
- 31) Sentenza della Corte di Appello di Roma n. 2488 del 21.03.2015.
- 32) Dispositivi di sentenza del Tribunale di Roma n. 16 e 17 del 07.01.2015.
- 33) Sentenza del Tribunale di Padova n. 18 del 22.07.2011.
- 34) Sentenza del Tribunale di Milano del 13.12.2011 .
- 35) Sentenza della Corte di Appello di Trieste n. 374 del 17.09.2014.
- 36) Sentenza del Tribunale di Roma del 04.12.2014.
- 37) Sentenza della Corte di Appello di Roma del 01.02.2016.
- 38) Sentenza del Tribunale di Roma del 07.04.2017.
- 39) Sentenza del Tribunale di Roma n. 3601 del 09.05.2018.
- 40) 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, 05.12.2019

Avv. Giuseppe Pio Torricollo