

TRIBUNALE CIVILE DI PALERMO

SEZIONE LAVORO

RICORSO EX ART.414 C.P.C.

Dei signori **BONANNO** Giustina nata a Palermo il 12/04/1965 – Cod. Fisc. BNNGTN65D52G273Y; **BRANDALEONE** Marco nato a Palermo il 23/09/1972 - Cod. Fisc. BRNMRC72P23G273L; **CHIAPPARO** Gaetano nato a Agrigento il 25/09/1970 - Cod. Fisc. CHPGTN70P25A089J; **CONTI** Fortunato nato a Villafrati il 20/10/1965 - Cod. Fisc. CNTFTN65R20L951C; **CUSUMANO** Giuseppe nato a PARTINICO (PA) il 26/01/1969 – Cod. Fisc. CSMGPP69A26G348N; **DISTEFANO** Marialuisa nata a Palermo il 13/11/1975 - Cod. Fisc. DSTMLS75S53G273O; **DOTTO** Paola nata a PALERMO (PA) il 27/04/1971 - Cod. Fisc. DTTPLA71D67G273C; **GERACI** Leonardo nato a Palermo il 13/0/1974 - Cod. Fisc. GRCLRD74H13G273A; **MURATORE** Marianna nata a Palermo il 28/01/1974 - Cod. Fisc. MRTMNN74A68G273K; **PELLEGRINO** Giuseppe nato a Gela il 13/07/1972 - Cod. Fisc. PLLGPP72L13D960A; **STAGNO** Salvatore nato a Palermo il 20/03/1971 - Cod. Fisc. STGSVT71C20G273O, **GIANDALONE** Giuseppe nato a Corleone (PA) il 29-08-1970 (C.F. – GNDGPP70M29D009M), tutti rappresentati e difesi dall'avv. Enrico Nicolò Buscemi del Foro di Catania (fax 095-7463469, pec.enrico.buscemi@pec.ordineavvocaticatana.it) ed elettivamente domiciliati presso il suo studio in Catania p.zza Abramo Lincoln n.19 giusta procura su foglio separato materialmente congiunta alla busta telematica contenente il presente ricorso =

CONTRO

L'ASSESSORATO REGIONALE AUTONOMIE LOCALI E FUNZIONE PUBBLICA DELLA REGIONE SICILIANA, in persona del legale rappresentante in carica =

/////

PREMESSE



I - I ricorrenti sono dipendenti a tempo indeterminato della Regione Siciliana, assegnati presso l'Assessorato Regionale dell'Energia e dei Servizi di Pubblica Utilità della Regione Siciliana – Dipartimento Regionale dell'Acqua e dei Rifiuti in servizio a Palermo.

Gli stessi sono stati assunti a tempo indeterminato a seguito di procedura di stabilizzazione del precariato storico “regionale” indetta dall'Amministrazione resistente in ossequio alle previsioni di cui all'art.20, comma 1, del D.Lgs.n.75-2017 (cfr. meglio nota come Legge Madia), che autorizzava gli Enti Pubblici a stabilizzare, nel triennio 2018-2020, i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato in possesso dei seguenti requisiti: a) assunti a tempo determinato mediante procedura concorsuale; b) anzianità di servizio nel rapporto di lavoro a tempo determinato pari a n.3 anni, anche non consecutivi, negli ultimi otto anni antecedenti all'entrata in vigore della Legge Madia stessa.

In fedele applicazione dell'art.20 comma 1 della predetta fonte normativa, i ricorrenti presentavano rituale candidatura alla procedura di stabilizzazione dei loro rapporti di lavoro, venivano inseriti nell'apposito elenco degli idonei approvato con D.D.G. n.2442 del 23-04-2019 (all.1), e stipulavano nel mese di settembre dell'anno 2019 rituali contratti di lavoro a tempo indeterminato con l'Amministrazione Regionale, aventi decorrenza giuridica ed economica ancorata alla data del 01-11-2019.

Per effetto dei suddetti contratti di lavoro a tempo indeterminato, ai ricorrenti veniva mantenuto il medesimo trattamento giuridico ed economico posseduto sotto l'egida del contratto di lavoro a tempo determinato.

II – Orbene come è noto lo sviluppo della carriera giuridica ed economica dei dipendenti regionali, quanto meno di quelli appartenenti, come i ricorrenti, al comparto non dirigenziale, si sviluppa a mezzo di progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza.



Ed invero, a differenza di altri contratti del pubblico impiego, i quali prevedono miglioramenti economici per effetto di un meccanismo basato sulla anzianità di servizio, nel caso dei dipendenti regionali i miglioramenti economici sono sostanzialmente basati, appunto, in relazione alle dinamiche delle progressioni economiche orizzontali.

Quanto ad esse, già il CCRL 2002-2005, ed in specie gli articoli 84 e 85 disponevano testualmente quanto segue: *Alla maggiore flessibilità del sistema classificatorio del personale, deve corrispondere, all'interno delle singole categorie, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza e nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D.lgs.165 del 30.3.2001. 2. Pertanto, ai sensi del comma 1, nel periodo di permanenza del dipendente nella posizione di accesso della categoria lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, delle successive posizioni economiche individuate nell'allegato "b" ed i cui valori economici annui sono stabiliti nell'allegato "k" (art.84); Lo sviluppo economico di cui all'art. 84, comma 2, è effettuato secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo, integrabili nella contrattazione collettiva regionale integrativa di cui all'art. 3 comma 3, sulla base di appositi indicatori ponderati in relazione al diverso livello di professionalità richiesto in ciascuna categoria e dai risultati della valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti interessati. Ai passaggi di posizione economica che avvengono con decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno concorrono tutti i lavoratori, ivi compresi quelli che rivestono la posizione organizzativa, con esclusione dei lavoratori inquadrati nei profili evoluti di cui all'art. 30. 3. Il numero dei dipendenti che acquisisce la posizione economica è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili. 4. I passaggi alle posizioni economiche successive a quella iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di valutazione che prendono in considerazione: a) esperienza*



professionale maturata; b) titoli di studio e culturali, pubblicazioni e titoli vari non altrimenti valutati; c) percorsi formativi con esame finale qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata, se garantiti dalla Amministrazione per la totalità dei dipendenti interessati alla selezione. Ove l'Amministrazione non attui i predetti corsi il presente criterio non può essere utilizzato.

5. I criteri selettivi di cui al comma 4 – integrabili nella contrattazione collettiva regionale integrativa di cui all'art. 3, comma 3 – saranno valutati, sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e saranno tra loro combinati e ponderati in modo da garantire una effettiva selettività dei criteri di scelta dei candidati cui riconoscere lo sviluppo economico. 6. La contrattazione collettiva regionale integrativa individuerà, altresì, i criteri per regolare i casi in cui vi sia parità di punteggio tra gli aspiranti nella relativa graduatoria per l'attribuzione delle posizioni (art.85).

III - Da ultimo il CCRL triennio giuridico ed economico 2016-2018 del 10-05-2019 (all.2), ed in specie il suo articolo 22, ha riscritto l'istituto normativo contrattuale della predetta progressione economica orizzontale, non apportando quanto al suo contenuto giuridico – sostanziale alcuna sostanziale innovazione; Di seguito il testo del citato art.22:

Art.22

Progressione economica all'interno della categoria

- 1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.*
- 2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.*
- 3. Le progressione economiche sono attribuite sulla base delle graduatorie di merito per ciascuna posizione economica nell'ambito delle rispettive categorie di inquadramento, e sulla base dei criteri di seguito descritti e con la sommatoria complessiva dei punteggi conseguiti:*
 - a. Esperienza professionale maturata, commisurata alla valutazione del servizio prestato presso l'Amministrazione di appartenenza con differente pesatura tra il servizio di ruolo e il servizio non di ruolo, nonché il servizio di ruolo prestato*



- presso altre pubbliche amministrazioni a seguito di trasferimenti delle relative funzioni. I periodi inferiori a sei mesi non sono conteggiati;*
- b. Titoli di studio, culturali e professionali, con diversa pesatura in relazione ai diversi gradi e livelli di istruzione o specializzazione;*
 - c. Partecipazione obbligatoria al percorso formativo predisposto dall'Amministrazione in relazione alle attività istituzionali svolte, con esame finale. Il punteggio complessivo ottenuto sarà, in ogni caso, diminuito di 2 punti in ragione di ogni sanzione disciplinare rientrante nella tipologia della multa irrogata nei due anni precedenti la data di presentazione della domanda di partecipazione*
 - d. Risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo regionale che prevede l'attivazione dell'istituto, sulla base delle procedure pro-tempore in essere per ciascun anno di riferimento.*
- 4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico del fondo di cui all'art.90.*
 - 5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.*
 - 6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi.*
 - 7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale sono perfezionate le relative procedure attuative.*
 - 8. Per la Regione Siciliana, la contrattazione integrativa regionale definisce criteri e modalità per l'attivazione dell'istituto, con la previsione della quantificazione dell'accantonamento delle necessarie risorse finanziarie, e disciplina la pesatura e la differenziazione dei punteggi dei criteri e degli elementi di valutazione previsti dal comma 3.*
 - 9. Il personale comandato, utilizzato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Amministrazione di effettiva appartenenza. A tal fine l'Amministrazione di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente utilizzatore le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.*
 - 10. In sede di prima applicazione, le parti concordano che, con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il presente CCRL, sono attribuite in modo selettivo progressioni economiche orizzontali a una quota del 35 per cento dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio a tale data.*

IV - Come si può evincere dalla citata fonte contrattuale essa, nel ribadire che all'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento economico iniziale di successivi incrementi retributivi corrispondenti al valore delle progressioni economiche previste (comma 1), che le progressioni economiche sono stabilite in modo selettivo (comma 2) e sulla base di una apposita graduatoria di merito per ciascuna posizione economica



nell'ambito della rispettiva categoria di inquadramento (comma 3), che il lavoratore al fine di potere aspirare al conferimento della posizione economica superiore deve avere maturato almeno 36 mesi di servizio nella posizione economica in godimento (comma 6), **ha del tutto illegittimamente previsto che, in sede di prima applicazione e con decorrenza dal 01-01-2019 (cosiddetta PEO 2019), le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una percentuale pari al 35% del solo personale a tempo indeterminato in servizio a tale data.**

Con successivo Accordo Decentrato Integrativo, stipulato ai sensi dell'art.22 comma 8 del citato CCRL 2016-2018 (all.3), sono stati innanzitutto stabiliti i contingenti di personale cui attribuire la posizione economica superiore con decorrenza dal 01.01.2019, ed stabiliti i requisiti di partecipazione, **tra i quali spicca l'essere dipendente a tempo indeterminato alla data prevista dal citato art.22 del CCNL 2016-2018 (cfr. 01-01-2019)** ed avere maturato una anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione economica in godimento.

Lo stesso Accordo Decentrato Integrativo ha altresì previsto i criteri selettivi finalizzati all'espletamento della procedura ed alla selezione stessa, tra i quali, l'esperienza professionale maturata, titoli di studio culturali e professionali, percorso formativo obbligatorio propedeutico all'esame finale e risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio precedente al citato Accordo Integrativo.

Quest'ultimo, altresì, ha stabilito che a ciascuno dei suddetti criteri sarebbe stato attribuito il punteggio massimo di punti trenta, secondo le schede distinte per categoria riportate nell'accordo stesso.

Più in particolare, quanto al criterio dell'esperienza professionale maturata essa sarebbe stata commisurata alla valutazione del servizio maturato, attribuito sulla base degli anni di servizio; ed ancora, più nello specifico, la griglia di valutazione del predetto criterio valutativo prevede l'attribuzione di n.1 punto per l'anzianità di servizio nella posizione



economica posseduta dal dipendente in ragione di anno o frazione superiore a sei mesi, di n.0,5 punti per anzianità di ruolo alle dipendenze dell'Amministrazione Regionale in ragione di anno o frazione superiore a sei mesi, e di n.0,4 punti per anzianità di servizio non di ruolo in ragione di anno.

Con riferimento al criterio di valutazione della formazione professionale, il citato Accordo ha previsto, per ciascuna categoria professionale, la predisposizione da parte dell'Amministrazione di distinte pubblicazioni, dalle quali sarebbero state estratte n.30 domande a risposta predefinita che avrebbero costituito oggetto dell'esame finale, e tra le quali il dipendente avrebbe dovuto scegliere la risposta esatta.

V - Orbene in ossequio al succitato art.22 comma 3 del CCNL 2016-2018, il quale prevede come ai fini dell'attribuzione della P.E.O. sia preliminare e necessario partecipare ad un percorso formativo, con nota n.25891 del 12-03-2021 (all.4) il Dirigente Generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale del resistente Assessorato comunicava agli aventi diritto alla partecipazione alla procedura P.E.O. 2019 (personale ex art.22 comma 10 CCNL 2016-2018), che a far data dal 18 marzo sul sito istituzionale della Regione Siciliana stessa sarebbero stati pubblicati quattro manuali, uno per ciascuna categoria professionale, contenenti quesiti a risposta multipla che sarebbero stati ivi disponibili per n.30 giorni, al fine di consentire al personale interessato (*quello avente i requisiti ex art.22 comma 10 del CCNL 2016-2018 che poteva registrarsi sull'apposito portale*) di apprendere il contenuto.

Con successivo D.D.G. n.1852 del 04-06-2021 (all.5) a firma del Dirigente Generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale del resistente Assessorato, ormai decorso il periodo stabilito per l'apprendimento e lo studio dei manuali formativi, veniva stabilito che le prove d'esame finale si sarebbero svolte nel periodo dal 08 giugno 2021 al 30 giugno 2021, prevedendo altresì una sessione di recupero nel mese di luglio.



Con successivo D.D.G. n.2713-2021 del 12-07-2021 (all.6) il Dirigente Generale della Funzione Pubblica e del Personale, ormai esaurita la propedeutica ed obbligatoria fase formativa a cui avevano potuto accedere solo i dipendenti regionali in possesso dei requisiti ex art.22 comma 10 del CCRL 2016-2018, e che avevano sostenuto la prova d'esame conclusiva, emanava apposito bando per attribuzione PEO 2019, riservato ai dipendenti regionali riservato al personale in servizio a tempo indeterminato al 01-01-2019 (*cfr. in ossequio alle previsioni dell'art.22 comma 10 del CCNL 2016-2018*), stabilendo con esso le modalità di partecipazione ed i criteri di selezione mutuati dalle previsioni suindicate nell'Accordo Integrativo del 27-12-2019.

La procedura PEO 2019 si concludeva con D.D.G. n.4536 del 30-11-2021 (all.7) a mezzo del quale il Dirigente Generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale approvava le graduatorie di merito distinte per categoria e posizioni economiche.

VI - Orbene, necessaria questa esposizione in fatto, la clausola di cui all'art.22 comma 10 del CCRL 2016-2018 e, in via derivata quella di cui al citato Accordo Decentrato Integrativo del 22-12-2019, **nella parte in cui prevede tra i requisiti di partecipazione alla procedura PEO 2019 (cfr. progressione economica orizzontale con effetti dal 01-01-2019) quello di essere dipendenti a tempo indeterminato alla data di entrata prevista dall'art.22 comma 10 del citato CCRL 2016-2018 (01.01.2019) è nulla** (*così come conseguentemente è illegittimo il bando di indizione della PEO 2019 nella parte in cui tra i requisiti di partecipazione ricalca quelli previsti dall'art.22 comma 10 del CCNL*) e, conseguentemente, i ricorrenti hanno diritto a partecipare alla procedura per l'attribuzione della PEO 2019 stessa (cfr. progressione economica orizzontale), per i seguenti motivi di

DIRITTO



**IN MERITO ALLA NULLITA' DELLA CLAUSOLA CONTRATTUALE EX
ART.22 COMMA 10 DEL CCRL 2016-2018 DEL 10-05-2019 – SULLE
CONSEGUENZE DELLA NULLITA' DELLA CLAUSOLA – SUL DIRITTO DEI
RICORRENTI A PARTECIPARE ALLA PROCEDURA PER
L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA DI CATEGORIA
(PEO 2019).**

I - Come è noto la fonte regolativa del rapporto di lavoro si è tradizionalmente spostata dalla autonomia negoziale individuale, e cioè dal contratto individuale di lavoro, verso fonti eteronome di regolamentazione, ossia la Legge ed il Contratto Collettivo di lavoro. Tale regolamentazione risponde alla necessità di garantire, tramite lo strumento della norma inderogabile, una serie di diritti del lavoratore, connessi alla personalità umana dello stesso, difficilmente ottenibili tramite la negoziazione individuale, a causa dello squilibrio di potere contrattuale sussistente tra datore di lavoro e lavoratore. Ne deriva che, nel rapporto di lavoro, la funzione della autonomia negoziale individuale è fortemente limitata, **potendo infatti derogare le norme di legge e di contratto collettivo solo in MELIUS.**

Quindi chiarito qual è lo scopo della inderogabilità nel diritto del lavoro, più complesso appare, invece, individuarne il fondamento giuridico.

La dottrina lavoristica lo ha, tradizionalmente, individuato nella cosiddetta inderogabilità di protezione; in tale ottica, l'inderogabilità nel rapporto di lavoro finisce per perseguire un duplice fine: da un lato mira a sottrarre alla dinamica negoziale la salvaguardia di beni ed interessi di rilevanza costituzionale; sotto distinto profilo, la norma inderogabile mira a riequilibrare un rapporto contrattuale considerato asimmetrico. Come noto, l'inderogabilità non caratterizza solo le norme di legge ma anche le norme del contratto collettivo di lavoro, inderogabili in PEIUS. L'inderogabilità in pejus delle clausole del contratto collettivo da parte delle clausole del



contratto individuale è stata fondata dalla giurisprudenza su una disposizione codicistica, l'art. 2077 c.c. , nonostante tale disposizione regolasse il rapporto tra contratto individuale e contratto collettivo nell'ordinamento corporativo, nel quale al contratto collettivo corporativo era riconosciuto valore normativo.

Il rapporto tra autonomia negoziale collettiva e legge presenta, peraltro, ulteriori profili. Posto, infatti, che quando non sia la legge inderogabile a prevedere espressamente la sua derogabilità da parte dell'autonomia negoziale collettiva, **il contratto collettivo non può derogare in pejus la legge**, quest'ultima, molto spesso, affida alla autonomia negoziale collettiva una funzione suppletiva, integrativa o derogatoria rispetto alle norme di legge. In questo caso occorre chiedersi a quale livello di contrattazione sia assegnata tale funzione e se la contrattazione decentrata (territoriale o aziendale) abbia pari dignità rispetto alla contrattazione collettiva nazionale nell'esercizio della funzione delegatagli. La questione del rapporto tra norma inderogabile e contratto collettivo aziendale è particolarmente rilevante se si pensa al fatto che quest'ultimo ha assunto una sempre maggiore centralità, ponendosi su un piano di pari-ordinazione rispetto alla contrattazione nazionale .

Superata la teoria, rimasta peraltro isolata in dottrina, secondo la quale legge e contratto collettivo dovevano ritenersi fonti regolative del rapporto di lavoro pari-ordinate , il rapporto fra legge e contratto collettivo è stato ricondotto **al tradizionale binomio inderogabilità in pejus / derogabilità in melius**, che individua la Legge come fonte minimale di trattamento e demanda al contratto collettivo la possibilità di introdurre una disciplina migliorativa o integrativa, ma non peggiorativa, nei confronti del prestatore di lavoro.

È, tuttavia, innegabile che, nell'attuale assetto ordinamentale, il complesso rapporto tra legge e contrattazione collettiva non sia più riducibile al solo postulato della inderogabilità in pejus della norma legale da parte di quella contrattual-collettiva in



quanto, nel tempo, la legge ha finito – seppur tra alti e bassi – per affidare alla contrattazione collettiva una molteplicità di funzioni. Per quanto concerne la possibilità di derogare la norma inderogabile di legge, di funzione derogatoria in senso stretto si può parlare solo quando il tenore letterale della disposizione legale inderogabile consente di individuare con assoluta certezza la presenza di una facoltà di deroga concessa alla contrattazione collettiva.

In assenza, la deroga della norma legale da parte dell'autonomia negoziale collettiva non è consentita in quanto il postulato della inderogabilità della norma legale vale sia nei confronti dell'autonomia negoziale individuale che collettiva.

Resta inteso che trattasi in ogni caso di inderogabilità in pejus, essendo sempre consentito alla fonte contrattual-collettiva di introdurre un trattamento economico e normativo migliorativo nei confronti del prestatore di lavoro rispetto a quanto prescritto dal contenuto minimo legale inderogabile.

II - Stante quanto dedotto con le premesse di fatto del presente ricorso, e richiamata la predetta premessa normativa, oggetto del giudizio all'esame dell'adito Tribunale, è la clausola contrattuale del CCRL 2016-2018 (triennio giuridico ed economico), **ed in specie l'art.22 comma 10** (*e, conseguentemente il bando di indizione della procedura PEO, nella parte in cui richiama la succitata norma ai fini di individuare il personale avente diritto alla partecipazione alla procedura PEO 2019 stessa*), laddove esso ha previsto che – in sede di prima applicazione – la procedura di attribuzione della progressione economica di categoria, **sia applicata al solo personale a tempo indeterminato** (cfr. ad una percentuale pari al 35% del personale a tempo indeterminato) **in servizio alla data del 01-01-2019.**

La predetta clausola ha pretermesso ai ricorrenti (*già precari regionali per oltre 15 anni, stabilizzati a seguito della stabilizzazione indetta dall'Amministrazione Regionale ex art.20 comma 1 della Legge Madia D.Lgs.n.75-2017, con effetto dal 01-01-2019*), di



potere partecipare alla procedura in questione, con evidenti riverberi negativi **in termini economici e di carriera**.

Lo scrutinio richiesto all'esame del Tribunale Decidente, concerne quindi la verifica della contrarietà alla Legge – e quindi della inderogabilità in PEIUS – della suddetta clausola contrattuale a previsioni legislative e, nel caso specifico, a quelle relative al divieto di discriminazione tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato.

La risposta non può che essere affermativa, atteso che non vi è chi non veda come la citata clausola contrattuale **sia nulla per violazione di norme imperative, e cioè per violazione del principio di non discriminazione tra personale di ruolo e personale a tempo determinato**, e ciò quindi in violazione della **clausola 4 (Principio di non discriminazione) punto 1, dell'Accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, e dell'art.25 del D.Lgs.n.81-2015 ai sensi del quale il lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.** 2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

La stessa Giurisprudenza, in merito alla attribuzione della posizione economica stipendiale superiore spettante al personale a tempo determinato, ed in merito alla discriminazione operata da diverse Amministrazioni Pubbliche che non hanno inteso riconoscere la progressione stessa al personale precario e ciò al pari del personale di ruolo, ha stabilito che.



“Va altresì precisato che la progressione stipendiale derivante dalla anzianità di servizio (id est, dalla progressione economica di categoria), nella stessa misura prevista per i dipendenti a tempo indeterminato, va riconosciuta anche ai dipendenti assunti a tempo determinato e trova fondamento nella clausola 4 dell’Accordo quadro, allegato alla Direttiva n.1999/70/CE, di diretta applicazione.

Va sul punto richiamato il principio di diritto enunciato dalla Corte di Cassazione in fattispecie afferente al settore scuola e con riguardo alla direttiva sopra richiamata – Il Ministero ricorrente sovrappone e confonde il principio di non discriminazione, previsto dalla clausola 4 dell’Accordo quadro sul rapporto di lavoro a tempo determinato e recepito dalla Direttiva CEE 99/70/CE, con il divieto di abusare della reiterazione dei contratti a termine oggetto della disciplina dettata dalla clausola 5 dello stesso Accordo. Che i due piani debbano essere invece tenuti distinti emerge invece già dalla lettura della clausola 1, con la quale il legislatore euro unitario ha indicato gli obiettivi della direttiva, volta, da un lato a migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione; dall’altro a creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivante dall’utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato. L’obbligo posto a carico degli Stati membri di assicurare al lavoratore a tempo determinato condizioni di impiego che non siano meno favorevoli rispetto a quelle riservate all’assunto a tempo indeterminato comparabile, sussiste, quindi, a prescindere dalla legittimità del termine apposto al contratto, giacchè detto obbligo è attuazione, nell’ambito della disciplina del rapporto a termine, del principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione che costituiscono norme di diritto sociale dell’Unione di particolare importanza, di cui ogni lavoratore deve usufruire in quanto prescrizioni minime di tutela (Corte di Giustizia 09-07-2015). La clausola 4 dell’Accordo quadro, alla luce della quale questa Corte ha già risolto questioni interpretative dei CCNL del Settore Pubblico (Cassazione 24173-2016, 196-



2016 sulla interpretazione del CCNL comparto Enti Pubblici non economici quanto al compenso incentivante; Cassazione n.3871-2011 sulla spettanza dei permessi retribuiti anche agli assunti a tempo determinato del Comparto Ministeri), è stata più volte oggetto di esame da parte della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, che ha affrontato tutte le questioni rilevanti ai fini del presente giudizio.

In particolare la Corte ha affermato che:

- a) *La clausola 4 dell'Accordo quadro esclude in generale ed in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, sicchè la stessa ha carattere incondizionato e può essere fatta valere dal singolo dinanzi al Giudice Nazionale, che ha l'obbligo di applicare il diritto dell'Unione e di tutelare i diritti di quest'ultimo, ed attribuisce, disapplicando, se necessario qualsiasi contraria disposizione del diritto interno (Corte di Giustizia 15.04-2008, 13.09.2007 e 08.09.2011)=*
- b) *Il principio di non discriminazione non può essere interpretato in modo restrittivo, per cui la riserva in materia di retribuzioni contenuta nell'art.137 n.5 del Trattato non può impedire ad un lavoratore a tempo determinato di richiedere, in base al divieto di discriminazione, il beneficio di una condizione di impiego riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato, allorchè proprio l'applicazione di tale principio comporta una differenza di retribuzione =*
- c) *Le maggiorazioni retributive che derivano dalla anzianità di servizio del lavoratore, costituiscono condizioni di impiego ai sensi della clausola 4, con la conseguenza che esse possono essere legittimamente negate agli assunti a tempo determinato in presenza di una giustificazione oggettiva;*
- d) *A tal fine non è sufficiente che la diversità di trattamento sia prevista da una norma generale ed astratta, di legge o di contratto, né rilevano la natura pubblica o privata del datore di lavoro e la distinzione fra impiego di ruolo e*



non di ruolo, perché la diversità di trattamento può essere giustificata solo da elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguono le modalità di lavoro e che attengono alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate.

Questa Corte ha già affermato che la interpretazione delle norme euro unitarie è riservata alla Corte di Giustizia, le cui pronunce hanno carattere vincolante per il Giudice Nazionale, che può e deve applicarle anche ai rapporti giuridici sorti e costituiti prima della sentenza interpretativa. A tali sentenze, infatti, siano esse pregiudiziali o emesse in sede di verifica della validità di una disposizione, va attribuito il valore di ulteriore fonte del diritto dell'Unione Europea, non nel senso che esse creino ex novo norme comunitarie, bensì in quanto ne indichino il significato ed i limiti di applicazione, con efficacia erga omnes nell'ambito dell'Unione.

III - Dalla accertata nullità della clausola contrattuale, e in via derivata del bando di selezione che richiama la clausola stessa ai fini dell'individuazione del personale avente diritto alla partecipazione alla procedura PEO 2019 ne deriva, conseguenzialmente, il diritto del ricorrenti a partecipare alla progressione economica orizzontale che, ai sensi dell'art.22 comma 10 del CCRL 2016-2018, e del successivo Accordo Decentrato Integrativo del 27-12-2019, l'Amministrazione ha appunto bandito con effetti dal 01-01-2019 e culminata con l'approvazione della suindicata graduatoria.

Parimenti nulla, per i medesimi motivi dedotti in precedenza, si palesa la clausola di cui al censurato Accordo Integrativo del 27-12-2019, laddove nello stabilire i criteri di valutazione per la voce esperienza professionale maturata, stabilisce che all'anzianità di ruolo sia applicato il punteggio di 0,5 punti in ragione di anno, mentre a quella non di ruolo quello inferiore di punti 0,4 in ragione di anno.

Tale clausola, oltre che nulla per violazione del più volte citato principio di non discriminazione tra personale di ruolo e personale a tempo determinato, è altresì nulla



perché in contrasto con l'art.68 del CCRL 2016-2019, il quale testualmente prevede che in caso di assunzione a tempo indeterminato i periodi di servizio maturati con contratto a tempo determinato concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

IV - Si rileva altresì che su identica vicenda a quella di odierna trattazione, interposta da colleghi degli odierni ricorrenti, si è già favorevolmente pronunciato l'adito Tribunale di Palermo sezione lavoro con sentenza **n.866-2023 del 14-03-2023 passata in giudicato (all.8).**

Con la suddetta sentenza il Giudice del lavoro di Palermo dr. Dante Martino ha infatti dichiarato illegittima la norma di cui all'art.22 comma 10 del CCRL per i dipendenti della Regione Siciliana triennio giuridico ed economico 2016-2018 del 10 05-2019, nella parte in cui prevede che in sede di prima applicazione la progressione economica all'interno della categoria di appartenenza verrà riconosciuta al 35% del solo personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 01-01-2019, e non anche a quello a tempo determinato in servizio sempre alla data del 01-01-2019 e, per l'effetto, ha dichiarato il diritto dei ricorrenti di essere valutati nell'ambito del PEO 2019, partecipando alla relativa selezione.

Con la suddetta sentenza è stata altresì dichiarata illegittima la clausola di cui all'Accordo Decentrato Integrativo del 27-12-2019 nella parte in cui, tra i criteri di valutazione, prevede per il servizio non di ruolo 0,4 punti in ragione di ciascun anno di servizio e/o di frazione superiore a sei mesi rispetto al servizio di ruolo (0,5 punti in ragione di ciascun anno di servizio o frazione di anno superiore a sei mesi).

In senso conforme a quanto richiesto e dedotto con il presente ricorso, e con quello identico al suo esame, il Tribunale di Palermo sezione lavoro, nell'addivenire alla citata pronuncia di accoglimento, ha così statuito testualmente statuito: *I ricorrenti hanno dedotto di esser stati illegittimamente esclusi dalla procedura per la progressione*



economica orizzontale (Peo) sulla scorta dell'art. 22 del CCRL del triennio 2016-2018 e del successivo e conseguente accordo integrativo del 27.12.2019, con i quali si prevedeva “un percorso di articolato sviluppo economico, all'interno del sistema di classificazione del personale, correlato al diverso grado di abilità professionale acquisito dal personale nello svolgimento delle funzioni proprie della categoria di appartenenza, nei limiti delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità, a valere sul fondo risorse decentrate di cui all'art.90 del CCRL e , in ogni caso, ad una quota del 35 per cento dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio l'1° gennaio 2019.”

Sulla scorta di tale previsione dunque, lamentano i ricorrenti, è stata negata loro la possibilità di partecipare a tale procedura, in quanto gli stessi, alla data suddetta (1.01.2019), risultavano essere dipendenti “a tempo determinato” e pertanto esclusi.

La clausola del bando -con cui l'anzianità di servizio veniva limitata al rapporto di lavoro a tempo indeterminato- sarebbe quindi illegittima perché contraria alla regola stabilita dalla clausola 4, comma 1, dell'accordo quadro contenuto nella direttiva n. 1999/70/CE del 28 giugno 1999 del Consiglio (“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 a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive”). È noto, infatti, l'orientamento della Suprema Corte, (qui condiviso) secondo cui «la clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva n. 1999/70/CEE impone al datore di lavoro di riservare all'assunto a tempo determinato il medesimo trattamento previsto per l'assunto a tempo indeterminato e, pertanto, in caso di progressione stipendiale connessa sia all'anzianità di servizio che alla valutazione positiva dell'attività prestata, il datore di lavoro sarà tenuto, da un lato, ad includere nel calcolo, ai fini dell'anzianità, anche il servizio prestato sulla base di rapporti a tempo determinato e, dall'altro, ad attivare, alla maturazione del periodo così calcolato, la procedura valutativa nei termini,



con le forme e con gli effetti previsti per gli assunti a tempo indeterminato» non potendosi «escludere il diritto alla predetta progressione stipendiale se, alla maturazione dell'anzianità, il datore di lavoro, contrattualmente tenuto ad attivare la procedura valutativa, l'abbia omessa sull'erroneo presupposto della non computabilità dei periodi a tempo determinato» (cfr. Cass. 8 marzo 2022, n.7584; Cass. 18138/2022).

*Come ribadito di recente anche dalla Corte d'Appello di Palermo con la sent. N. 85/2023 del 9.02.2023, la Corte di Giustizia, con orientamento costante, ha affermato che le maggiorazioni retributive che derivano dall'anzianità di servizio del lavoratore, costituiscono condizioni di impiego ai sensi della clausola 4, con la conseguenza che le stesse possono essere **legittimamente negate agli assunti a tempo determinato solo in presenza di una giustificazione oggettiva** (Corte di Giustizia 9.7.2015, in causa C-177/14, Regojo Dans, punto 44, e giurisprudenza ivi richiamata) ed ha precisato che a tal fine **non è sufficiente che la diversità di trattamento sia prevista da una norma generale ed astratta, di legge o di contratto, né rilevano la natura pubblica del datore di lavoro e la distinzione fra impiego di ruolo e non di ruolo, perché la diversità di trattamento può essere giustificata solo da elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguano le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate** (Regojo Dans, cit., punto 55; negli stessi termini Corte di Giustizia 5.6.2018, in causa C-677/16, Montero Mateos, punto 57 e con riferimento ai rapporti non di ruolo degli enti pubblici italiani Corte di Giustizia 18.10.2012, cause C-302/11 e C-305/11, Valenza; 7.3.2013, causa C-393/11, Bertazzi). La ragione oggettiva che giustifica la diversità di trattamento può essere ravvisata, secondo l'orientamento che la stessa Corte di Giustizia, nella recente decisione del 17 marzo 2021, in causa c-652/19, ha definito costante, solo in presenza «di elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione 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 differenza risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti necessaria a tal fine.

Detti elementi possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle mansioni 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 (sentenza del 25luglio 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punto 39) » (punto 60).

Orbene, nel caso di specie non sembrano sussistere (o comunque non sono state adeguatamente provate in giudizio da parte convenuta che ne aveva l'onere) le ragioni oggettive che possano, in concreto, giustificare una tale disparità di trattamento, non potendo condividersi l'assunto della difesa erariale secondo cui “dall'esame dell'allegato “A” del contratto a termine (cfr. doc. agli atti), si osserva che, per genesi, mansioni e trattamento economico (immobilizzato per scelta delle parti sociali), la complessiva atipicità della posizione normativa del servizio a termine svolto dai ricorrenti non è assolutamente assimilabile o comparabile agli inquadramenti C e D, in cui sono stati stabilizzati successivamente; donde la legittima esclusione dalla procedura, in sede di prima applicazione del contratto collettivo. In specie, alcuni ricorrenti hanno svolto compiti e mansioni specifiche afferenti all'attuazione della gestione integrata dei rifiuti per Ambiti territoriali Ottimali. In tutti i casi, comunque, si è al cospetto di rapporti di lavoro estremamente settoriali e circoscritti a compiti e mansioni, svolti a tempo parziale.” (cfr memoria in atti).

Invero, risulta estremamente generica (oltre che non dimostrata) l'asserzione concernente la loro utilizzazione “atipica” rispetto ai dipendenti in ruolo, ed anzi l'inquadramento degli attuali ricorrenti secondo le qualifiche degli omologhi dipendenti regionali trova riscontro nelle citate tabelle di equiparazione “dirette proprio ad elidere ogni differenza di inquadramento contrattuale e destinazione funzionale del personale de



quo rispetto ai dipendenti regionali” (Corte d’Appello di Palermo sent. N. 85/2023). Difettando quindi ragioni oggettive idonee a giustificare la disparità di trattamento fra i dipendenti di ruolo e quelli assunti a termine, la clausola di cui all’art.22 CCRL 2016-2018 che ha impedito la partecipazione degli odierni ricorrenti alla succitata progressione economica orizzontale deve ritenersi illegittima poiché contraria ad una norma eurounitaria.

Né la legittimità di essa, può fondarsi, come opinato da parte convenuta, sulla scorta del “principio di selettività” ovverosia sull’uso di criteri volti a differenziare e a valorizzare il percorso professionale ed i risultati individuali dei singoli lavoratori, attraverso progressioni di carriera e con il riconoscimento di determinati incentivi.

Tale principio, infatti, non viene in alcun modo intaccato dall’inclusione nella selezione di una platea di lavoratori che ne erano stati illegittimamente esclusi perché a tempo determinato; questi, infatti, verranno sottoposti, al pari dei lavoratori a tempo indeterminato, alla “selezione” voluta dalle parti collettive secondo i criteri discretivi individuati dalle stesse.

I ricorrenti chiedevano, peraltro, dichiararsi la nullità della clausola di cui all’Accordo Decentrato Integrativo del 27-12- 2019 “nella parte in cui, tra i criteri di valutazione – essa prevede che il servizio non di ruolo sia valutato con un punteggio inferiore (0, 4 punti in ragione di ciascun anno di servizio e/o di frazione superiore a sei mesi) – rispetto al servizio di ruolo (0, 5 punti in ragione di ciascun anno di servizio o frazione di anno superiore a sei mesi).”

Anche questa domanda deve essere accolta, emergendo anche in questo caso un’evidente discriminazione tra lavoratori di ruolo e non di ruolo, che si manifesta nella diversa attribuzione di un punteggio per il servizio prestato, pur in assenza di alcuna ragione oggettiva dimostrata in giudizio.



Pertanto va dichiarata l'illegittimità dell'art.22, comma 10, del CCRL per i dipendenti della Regione Siciliana triennio giuridico ed economico 2016-2018 del 10-05-2019 in quanto contraria alle norme imperative descritte in ricorso l'art.22 per contrasto con la direttiva n. 1999/70/CE del 28 giugno 1999 del Consiglio nella parte in cui prevede che in sede di applicazione la progressione economica all'interno della categoria di appartenenza verrà riconosciuta al 35% del solo personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 01-01-2019, e non anche a quello a tempo determinato in servizio sempre alla data del 01-01-2019.

Per l'effetto, va dichiarato il diritto dei ricorrenti di essere valutati nell'ambito del PEO 2019, partecipando alla relativa selezione.

Va, altresì, dichiarata illegittima la clausola di cui all'Accordo Decentrato Integrativo del 27-12-2019 nella parte in cui, tra i criteri di valutazione, prevede per il servizio non di ruolo 0,4 punti in ragione di ciascun anno di servizio e/o di frazione superiore a sei mesi rispetto al servizio di ruolo (0,5 punti in ragione di ciascun anno di servizio o frazione di anno superiore a sei mesi), perché discriminatoria.

V - Per completezza espositiva si rileva come a seguito della indizione e definizione della procedura per l'attribuzione della PEO 2019 ***(con effetti giuridici ed economici decorrenti dal 01-01-2019, a cui illegittimamente i ricorrenti non sono stati ammessi a partecipare)***, l'Amministrazione Regionale ha indetto con D.D.G. n.1692 del 18-05-2022 (all.9) la procedura PEO 2020 *(con effetti giuridici ed economici decorrenti dal 01-01-2022)* e, successivamente, con altro D.G.G. n. 4871 del 18-11-2022 (all.10) ha indetto la procedura PEO 2021 *(con effetti giuridici ed economici decorrenti dal 01-01-2023)*.

I ricorrenti hanno partecipato alle procedure in questione possedendone stavolta i requisiti di partecipazione *(ovvero essere in servizio a tempo indeterminato rispettivamente al 01-01-2020 per bando PEO 2020, ed essere in servizio a tempo indeterminato al 01-01-2021 per bando PEO 2021)*.



Quanto ai ricorrenti Bonanno, Brandaleone, Chiapparo, Cusumano, Di Stefano, Pellegrino e Giandalone, essi sono risultati vincitori per il Bando PEO 2020 (all.11 graduatoria) e, quindi, sono stati destinatari con effetti giuridici ed economici decorrenti dal 01-01-2022 della posizione economica superiore rispetto alla categoria giuridica di appartenenza.

Gli altri ricorrenti, ed ovvero i signori Conti, Dotto, Geraci, Muratore e Stagno, sono risultati vincitori per il Bando PEO 2021 (all.12 graduatoria) e, quindi, sono stati destinatari con effetti giuridici ed economici decorrenti dal 01-01-2023 della posizione economica superiore rispetto alla categoria giuridica di appartenenza.

L'interesse al presente ricorso è tuttavia manifestamente persistente ed evidente e ciò in quanto i ricorrenti, per effetto dell'accoglimento del presente ricorso, sarebbero ammessi a partecipare alla procedura PEO 2019, e qualora ne risultassero vincitori i benefici della progressione economica orizzontale (sia dal punto di vista giuridico, che economico) avrebbero effetti retrodatati al 01-01-2019.

Per tutti questi motivi si

CHIEDE

Voglia l'adito Tribunale, respinta ogni contraria istanza, eccezione e difesa:

a) accertare, ritenere e dichiarare che la norma di cui all'art.22 comma 10 del CCRL per i dipendenti della Regione Siciliana triennio giuridico ed economico 2016-2018 del 10-05-2019 è nulla/illegittima in quanto contraria alle norme imperative descritte in ricorso, ed in specie a quelle relative al divieto di discriminazione tra personale di ruolo e personale a tempo determinato, nella misura in cui prevede che in sede di prima applicazione la progressione economica all'interno della categoria di appartenenza verrà riconosciuta al 35% del solo personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 01-01-2019, e non anche a quello a tempo determinato in servizio sempre alla data del 01-01-2019 =



2) per l'effetto, ed in via consequenziale, accertare ritenere e dichiarare la nullità della clausola di cui all'Accordo Decentrato Integrativo del 27-12-2019, nella parte in cui – tra i requisiti di partecipazione alla procedura per il riconoscimento della progressione economica all'interno della categoria di appartenenza, prevede – in ossequio alla impugnata e nulla clausola di cui all'art.22 comma 10 del CCRL 2016-2018, l'essere in servizio a tempo indeterminato alla data del 01-01-2019, e sempre per l'effetto dichiarare l'illegittimità del bando di indizione della procedura PEO 2019 approvato con D.D.G. 2713-2021 del 12-07-2021, nella parte in cui prevede che alla procedura in questione potevano partecipare in ossequio all'art.22 comma 10 del CCRL 2016-2018 i soli dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 01-01-2019 =

3) derivatamente accertare, ritenere e dichiarare il diritto degli odierni ricorrenti, nella loro qualità (alla data del 01-01-2019) di dipendenti regionali con contratto a tempo determinato, di partecipare – al pari dei dipendenti regionali con contratto a tempo indeterminato – alla procedura ex art.22 CCRL 2016-2018 per l'attribuzione della progressione economica (PEO 2019) all'interno delle rispettive categorie giuridiche di appartenenza =

4) dichiarare la nullità della clausola di cui all'Accordo Decentrato Integrativo del 27-12-2019 nella parte in cui, tra i criteri di valutazione – essa prevede che il servizio non di ruolo sia valutato con un punteggio inferiore (0,4 punti in ragione di ciascun anno di servizio e/o di frazione superiore a sei mesi) – rispetto al servizio di ruolo (0,5 punti in ragione di ciascun anno di servizio o frazione di anno superiore a sei mesi) e, in via derivata, dichiarare la nullità/illegittimità della la previsione del bando di indizione della procedura PEO 2019 approvato con D.D.G. 2713-2021 del 12-07-2021 confermativa della succitata clausola contrattuale.

Con vittoria di spese, compensi ed onorari.

Si deposita la documentazione indicata e numerata.



Valore sino ad € 26.000 – CU € 118,50.

Catania, 18-05-2023

Avv. E.N. Buscemi

