

ECC.MA CORTE D'APPELLO DI PALERMO
SEZIONE LAVORO
RICORSO IN APPELLO

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 =
Ai fini di ogni comunicazione e/o notificazione essa dovrà essere indirizzata al seguente indirizzo P.E.C. enrico.bucsemi@pec.ordineavvocaticatania.it.

Appellanti

CONTRO

L'ASSESSORATO REGIONALE AUTONOMIE LOCALI E FUNZIONE PUBBLICA DELLA REGIONE SICILIANA, in persona del legale rappresentante in carica, rappresentato e difeso in primo grado dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Palermo.

Appellato

PER L'ANNULLAMENTO E/O LA RIFORMA

Della sentenza n.5188-2025 del 29-11-2025, non notificata, con la quale il Tribunale di Palermo sezione lavoro, in persona del G.L. dr. Fabio Montalto, ha rigettato il ricorso R.G. n.6451-2023 proposto dagli odierni appellati e le domande con esso formulate.

E nei confronti: Di tutti i **controinteressati inseriti nelle graduatorie per l'attribuzione della PEO 2019**, non costituiti nel primo grado di giudizio.

///

PREMESSE

I - Con ricorso depositato avanti al Tribunale di Palermo sezione lavoro (*R.G. 6451-2023*) gli odierni appellanti convenivano in giudizio l'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica della Regione Siciliana rappresentando e documentando:

- di essere dipendenti a tempo indeterminato della Regione Siciliana assegnati ed in servizio presso l'Assessorato Regionale dell'Energia e dei Servizi di Pubblica Utilità – Dipartimento Regionale dell'Acqua e dei Rifiuti sede di Palermo.
- di essere stati assunti a tempo indeterminato a seguito di procedura di stabilizzazione del precariato storico “*regionale*” indetta dall'appellante Assessorato in ossequio alle previsioni di cui ***all'art.20, comma 1, del D.Lgs.n.75-2017*** (*cfr. Legge Madia*), che autorizzava gli Enti Pubblici a stabilizzare, nel triennio 2018-2020, i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato in possesso dei requisiti previsti dalla norma stessa, ed ovvero: 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.
- di avere quindi presentato rituale candidatura alla procedura di stabilizzazione dei loro rapporti di lavoro, di essere stati inseriti nell'apposito elenco degli idonei approvato con D.D.G. n.2442 del 23-04-2019, **e di avere stipulato 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.**
- di avere mantenuto, anche in ossequio alle previsioni di cui al bando di stabilizzazione, con l'assunzione a tempo indeterminato il medesimo inquadramento giuridico ed economico da ciascuno degli stessi posseduto ed acquisito sotto l'egida del contratto di lavoro a tempo determinato.

II - Proseguivano con il loro ricorso introduttivo osservando che:

- lo sviluppo della carriera giuridica ed economica dei dipendenti regionali appartenenti al comparto non dirigenziale si articola a mezzo di progressioni economiche all'interno

della categoria giuridiche di appartenenza, in ossequio alle dinamiche delle **progressioni economiche orizzontali**.

- queste ultime erano state originariamente disciplinate dal C.C.R.L. 2002-2005, ed in specie gli articoli 84 e 85.

- **il successivo C.C.R.L. triennio giuridico ed economico 2016-2018 del 10-05-2019, ed in specie il suo articolo 22, aveva invece riscritto l'istituto normativo contrattuale della progressione economica orizzontale.**

Come di seguito gli appellati riportavano e trascrivono con il loro ricorso il testo integrale 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 progressioni 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 perfezione 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.

///

III - Proseguivano ancora con il loro ricorso introduttivo rilevando che:



- Come si poteva evincere dalla citata fonte contrattuale essa, nel ribadire che all'interno di ciascuna categoria era prevista una progressione economica che si realizzava 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 fossero attribuite 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 doveva avere maturato almeno 36 mesi di servizio nella posizione economica in godimento (*comma 6*), **essa aveva del tutto illegittimamente previsto che, in sede di prima applicazione e con decorrenza dal 01-01-2019 (cosiddetta PEO 2019), le progressioni economiche sarebbero state attribuite in modo selettivo ad una percentuale pari al 35% del SOLO personale a tempo INDETERMINATO in servizio alla data del 01-01-2019.**

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

- che lo stesso Accordo Decentrato Integrativo aveva 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.

- che l'Accordo Integrativo aveva altresì 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 prevedeva 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 prevedeva, 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.*

- che in ossequio al succitato art.22 comma 3 del CCRL 2016-2018, il quale prevedeva che, ai fini dell'attribuzione della P.E.O., **fosse preliminare e necessario partecipare ad un percorso formativo, con nota n.25891 del 12-03-2021** il Dirigente Generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale dell'appellato Assessorato comunicava agli aventi diritto alla partecipazione alla procedura P.E.O. 2019 (personale ex art.22 comma 10 CCNL 2016-2018, ed ovvero personale a tempo indeterminato in servizio al 01-01-2019), 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 apprenderne il contenuto.

- che con successivo D.D.G. n.1852 del 04-06-2021 a firma del Dirigente Generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale dell'appellato 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.

- che con successivo D.D.G. n.2713-2021 del 12-07-2021 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 P.E.O. 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 CCRL 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.

- che la procedura P.E.O. 2019 si concludeva con D.D.G. n.4536 del 30-11-2021 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.

IV – A seguito dell'esposizione delle succitate premesse gli odierni appellanti censuravano la legittimità e/o la nullità della succitata clausola contrattuale ex art.22 comma 10 del C.C.R.L. 2016-2018 per violazione di norme imperative, ed in specie per violazione del principio di non discriminazione tra personale di ruolo e personale a tempo determinato, e ciò quindi per manifesta 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:

“al 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”.

Rilevavano e deducevano a tal fine gli appellanti con il loro ricorso introuttivo come Giurisprudenza costante, in merito alla attribuzione della posizione economica stipendiaria superiore spettante al personale a tempo determinato, ed in merito alla discriminazione operata da diverse Amministrazioni Pubbliche che non avevano inteso riconoscere la progressione stessa al personale precario, ha/aveva stabilito che:

“Va altresì precisato che la progressione stipendiaria 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 (...) 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 (...) La clausola 4 dell'Accordo quadro, alla luce della quale questa Corte ha già risolto questioni interpretative dei C.C.N.L. del Settore Pubblico 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.

V - Concludevano il loro ricorso introduttivo gli odierni appellati confidando nell'accoglimento delle seguenti domande testualmente trascritte:

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 conseguenziale, 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.

VI - Il ricorso degli odierni appellati veniva affidato ai seguenti motivi di diritto fedelmente e letteralmente riportati e trascritti:

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 conseguenze 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 omens 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 dei 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 25 luglio 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 “atypica” 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.

VII - Orbene il Giudice di prime cure fissava la prima udienza di discussione per il 13-06-2025 e si costituiva in giudizio l'appellato Assessorato che contestava nel merito la fondatezza della domanda (*cfr. sebbene già positivamente delibata con sentenze passate in giudicato dai Tribunali di primo grado di Catania, di Termini Imerese, di Sciacca e di Palermo, e positivamente delibata dal Tribunale di Agrigento sezione lavoro con sentenza n.552-2003 impugnata avanti all'adita Corte con appello R.G. 705-2023*), ed in rito eccepiva la non integrità del contraddittorio in quanto avrebbero dovuto essere evocati in giudizio tutti i vincitori della P.E.O. 2019 inseriti nelle graduatorie ritualmente approvate.

Con ordinanza resa all'esito della predetta udienza del 13-06-2025 il G.L., riservata ogni decisione nel merito, disponeva a carico del resistente Assessorato l'integrazione del contraddittorio nei confronti di tutti i vincitori della P.E.O. 2019 inseriti nelle graduatorie ritualmente approvate, verso pubblicazione del ricorso introduttivo e del provvedimento emesso dal G.L. all'esito dell'udienza del 13-06-2025 sul sito istituzionale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale, e rinviava la causa per discussione e decisione all'udienza del 25-11-2025.

L'integrazione del contraddittorio veniva ritualmente disposta ma nessuno dei contro interessati si costituiva in giudizio.

In previsione dell'udienza cartolare del 25-11-2025 la difesa degli appellanti depositava note di trattazione scritta con le quali insisteva per l'accoglimento del ricorso e delle domande formulate con vittoria di spese e compensi di giudizio da distrarsi in favore dello scrivente procuratore antistatario, e richiamava la copiosa Giurisprudenza emessa in identiche fattispecie già depositata, ed in particolare (*Sentenza n.866-2023 Tribunale di Palermo sezione lavoro, Sentenza n.552-2023 Tribunale Agrigento sezione lavoro, Sentenza n.749-2024 Tribunale di Termini Imerese sezione lavoro, Sentenza n.2-2024 Tribunale di Sciacca sezione lavoro, Sentenza n.4623-2024 Tribunale di Catania sezione lavoro*) **con le quali erano state accolte – su contenziosi patrocinati dallo scrivente difensore – identiche domande a quelle proposte con il ricorso introduttivo.**

VIII – Con l'impugnata sentenza il Giudice di prime cure ha rigettato il ricorso così osservando e motivando.

“Questo giudice, ben consapevole del diverso, autorevole e ben argomentato diverso orientamento di questo stesso Tribunale (cfr. Trib. Palermo, sentenza n. 866/2023 del 14 marzo 2023 (..) ritiene opportuno dal corso al proprio orientamento (cfr. Trib.

Palermo, sentenza n. 5170/2024 del 13 dicembre 2024), siccome basato sull'insegnamento della Corte d'Appello di Palermo secondo cui "la disciplina contrattuale in materia di progressioni orizzontali non può che trovare applicazione esclusivamente nei confronti del personale regionale a tempo indeterminato, considerato che la precarietà del rapporto non è conciliabile con i sistemi di valutazione di contenuto meritocratico che dovrebbero contraddistinguere le selezioni che vengono realizzate periodicamente dall'Amministrazione. Ciò, in quanto, in assenza di un rapporto stabile nel tempo, vengono meno gli stessi presupposti necessari per una corretta valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti interessati" (Corte d'Appello di Palermo, sentenza n. 25/2023 del 27 gennaio 2023). D'altra parte, poi, va considerato che gli odierni ricorrenti venivano assunti a tempo indeterminato soltanto a novembre 2019, cioè dopo l'indizione della procedura cui ambirebbero a partecipare. Le ragioni che precedono conducono al rigetto del ricorso, ma la sussistenza di un contrasto giurisprudenziale all'interno della Sezione depongono per l'integrale compensazione delle spese giudiziali".

L'impugnata sentenza è illegittima/errata e merita di essere riformata per i seguenti motivi di

DIRITTO

Specificazione delle parti della sentenza impugnata: La sentenza è errata in quanto ha, in violazione di conforme e stratificata Giurisprudenza Nazionale (cfr. peraltro, come si dirà in appresso, anche della adita Corte d'Appello in identica vicenda) e comunitaria, ritenuto del tutto erroneamente che "la disciplina contrattuale in materia di progressioni orizzontali non può che trovare applicazione esclusivamente nei confronti del personale regionale a tempo indeterminato, considerato che la precarietà del rapporto non è conciliabile con i sistemi di valutazione di contenuto meritocratico che dovrebbero contraddistinguere le selezioni che vengono realizzate periodicamente dall'Amministrazione. Ciò, in quanto, in assenza di un rapporto stabile nel tempo, vengono meno gli stessi presupposti necessari per una corretta valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti interessati" (Corte d'Appello di Palermo, sentenza n. 25/2023 del 27 gennaio 2023). D'altra parte, poi, va considerato che gli odierni ricorrenti venivano assunti a tempo indeterminato soltanto a novembre 2019, cioè dopo l'indizione della procedura cui ambirebbero a partecipare".

Motivi di impugnazione: Violazione del principio di non discriminazione tra personale di ruolo e personale a tempo determinato, e quindi 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 – Travisamento dei fatti ed erroneità dei presupposti (cfr. *si specifica come, ai fini della rilevanza degli spiegati motivi, che qualora gli stessi fossero condivisi dalla adita Corte, ne deriverebbe l'annullamento della impugnata ed illegittima sentenza e, accertato il diritto degli appellati – quali dipendenti a tempo determinato alla data del 01-01-2019 – a partecipare alla procedura P.E.O. 2019, essi sarebbero ammessi alla procedura stessa (cfr. a partire dalla propedeutica fase formativa, per proseguire con l'esame finale e con l'inserimento in graduatoria) con più che concrete possibilità di essere dichiarati vincitori e di conseguire a far data dal 01-01-2019 gli effetti giuridici ed economici dell'avanzamento in posizione economica superiore all'interno della categoria giuridica di appartenenza).*

I – Costituiscono ormai principi granitici di matrice euro unitaria e recepiti, a piene mani, dalla Giurisprudenza di legittimità, sia nazionale che di merito, quelli secondo cui:

-Le maggiorazioni retributive che derivano dall'anzianità di servizio del lavoratore, costituiscono condizioni di impiego ai sensi della clausola 4 indicata in epigrafe, 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*) e, 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 25 luglio 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punto 39*) » (punto 60).

II - Nella vicenda che oggi ci occupa, accertata la manifesta insussistenza (o comunque la mancata allegazione in giudizio da parte convenuta che ne aveva l'onere) delle ragioni oggettive che potevano, in concreto, giustificare una tale disparità di trattamento, **il Giudice del Lavoro con la sentenza impugnata ha invece “de plano ed in maniera troncante e lapidaria” ritenuto incompatibile l’istituto della progressione economica orizzontale con la tipologia del rapporto di lavoro a tempo determinato**, in quanto mal si concilierebbe, a suo dire, con sistemi di valutazione di natura meritocratica.

La motivazione del Primo Decidente è errata, del tutto apodittica e frutto di un personalissimo ed inadeguato convincimento personale, atteso che il rapporto di lavoro a tempo determinato (cfr. *come nella vicenda che ci occupa, protrattosi senza soluzione di continuità, per oltre un decennio e connotato ovviamente dai caratteri della subordinazione nella loro interezza*) **si concilia assolutamente con valutazioni meritocratiche** (cfr. *che anzi sono doverose e rispettose dei principi costituzionali di cui all’art.97 della Costituzione*) di natura annuale a cui tutti i dipendenti regionali, sia di ruolo che precari, sono sottoposti ai fini della erogazione annuale del premio di produttività collegato ai punteggi ragguagliati.

La dedotta motivazione di rigetto della domanda degli appellati, quale posta in essere dal Primo Decidente, è del tutto posta in violazione delle normative comunitarie e nazionali sopra indicate in rubrica, difettando nella vicenda che oggi ci occupa quindi “ragioni oggettive idonee a giustificare la disparità di trattamento fra i dipendenti di ruolo e quelli assunti a termine”, e quindi essendo palese il diritto anche del personale a tempo determinato a partecipare alle procedure finalizzate alla attribuzione di posizioni economiche superiori.

La clausola di cui all'art.22 CCRL 2016-2018, che ha quindi impedito la partecipazione degli odierni ricorrenti alla succitata procedura volta alla progressione economica orizzontale (P.E.O. 2019, con decorrenza giuridica ed economica al 01-01-2019) deve ritenersi, quindi, in contrario avviso a quanto ritenuto dal Primo Decidente, illegittima poiché contraria alle previsioni euro unitarie e nazionali sopra citate.

Al riguardo si cita anche la sentenza n.18138-2022 della Suprema Corte di Cassazione la quale ha affermato, per ciò che qui rileva, che:

“Fondate sono anche le censure mosse dai ricorrenti rispetto all'esclusione a priori dei lavoratori a tempo determinato dall'ambito delle valutazioni utili alla progressione economica; questa S.C. ha recentemente ritenuto – e qui lo si ribadisce – che «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, 16 contrattualmente tenuto ad attivare la procedura valutativa, l'abbia omessa sull'erroneo presupposto della non computabilità dei periodi a tempo determinato».

E quindi, a differenza da quanto infondatamente dedotto dal Primo Giudice con la impugnata sentenza, dando seguito ad un granitico e costante orientamento Giurisprudenziale, la Suprema Corte ha affermato che il personale precario in ossequio alla clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva n. 1999/70/CEE, ha diritto ad accedere alla progressione stipendiale (P.E.O.) connessa sia all'anzianità di servizio che alla valutazione positiva dell'attività prestata.

III - In ultimo – al fine di avvalorare la manifesta infondatezza degli assunti motivazionali di cui consta l'impugnata sentenza (cfr. *nella parte in cui essa assume – pur consapevole della esistenza di ben altri e granitici orientamenti giurisprudenziali in siffatta materia – di aderire alla Giurisprudenza della adita Corte d'Appello di Palermo*) – **che proprio l'adita Corte d'Appello con recentissima sentenza n.1247-**

2025 del 27-11-2025 (cfr. Pres. Rel. Dr.ssa Cinzia Alcamo) ha rigettato l'appello proposto dall'intimato Assessorato avverso la sentenza n.522-2023 emessa dal Tribunale di Agrigento sezione lavoro.

Con quest'ultima sentenza il Giudice del Lavoro di Agrigento, su ricorso identico proposto da colleghi degli odierni appellanti (cfr. *in possesso della identica storia giuridica contrattuale e fattuale*), aveva accolto le identiche domande proposte dagli appellanti con il loro ricorso introduttivo oggi ingiustamente rigettato.

L'adita Corte d'Appello, nel confermare la legittimità della sentenza in questione, ha così testualmente affermato: *"L'appello è infondato. L'adito Tribunale ha, infatti, correttamente interpretato la domanda dei ricorrenti che non era diretta, come sembra ritenere l'Amministrazione appellante, alla corresponsione della PEO per il 2019 ma, piuttosto, al "riconoscimento del diritto a partecipare alle procedure per la progressione economica orizzontale (nella posizione economica successiva) previste dall'articolo 22 del CCRL 9/5/2019 per il biennio 2016-2018". Ciò posto, non appare giustificata l'esclusione degli appellati dalla possibilità di partecipare alle procedure per la progressione economica orizzontale previste dall'articolo 22 cit (..) Opzione interpretativa in evidente continuità con l'insegnamento della Suprema Corte che, in un caso analogo, (la vicenda riguardava una dipendente dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale per la Sicilia assunta a tempo indeterminato che aveva lamentato il mancato riconoscimento, ai fini della quantificazione dell'indennità di esclusività e della retribuzione di posizione unificata, dell'anzianità di servizio maturata sulla base di precedenti contratti a tempo determinato) ha affermato il seguente principio: "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. La sola circostanza che la progressione stipendiale presupponga anche la valutazione positiva non costituisce, peraltro, ragione oggettiva idonea a giustificare la diversità di trattamento fra assunto a tempo determinato e assunto a tempo indeterminato, secondo i criteri indicati dalla Corte di giustizia UE (causa C-*

652/19 del 17.3.2021, punto 60), e ad 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; in tal caso, poiché il diritto all'attribuzione del maggiore trattamento retributivo sorge solo al concorrere di entrambe le condizioni, ossia l'anzianità di servizio e la valutazione positiva, potrà essere pronunciata condanna al pagamento delle differenze retributive con la decorrenza contrattualmente prevista solo se la valutazione positiva in questione sia già avvenuta, anche se ad altri fini; altrimenti il giudice dovrà limitarsi ad accettare l'avvenuta maturazione dell'anzianità ed il conseguente diritto del dipendente ad essere valutato” (Cass. sent. n.7584/2022, n.18138/2022 sul diritto dei lavoratori a tempo determinato a partecipare alle procedure di valutazione indette dagli Enti Pubblici, finalizzate alla percezione della P.E.O.).”

IV – Un ultima notazione merita l'affermazione di cui consta l'impugnata sentenza laddove con essa si afferma che: “D'altra parte, poi, va considerato che gli odierni ricorrenti venivano assunti a tempo indeterminato soltanto a novembre 2019, cioè dopo l'indizione della procedura cui ambirebbero a partecipare”.

Tale punto affermazione, manifestamente distonica, è manifestamente errata e denota un palese travisamento dei fatti di causa ed una palese erroneità della motivazione di cui consta la gravata sentenza.

Ed invero se è vero che gli odierni appellanti sono stati assunti a tempo indeterminato a far data dal 01-01-2019, non è affatto vero che la procedura P.E.O. 2019 fosse stata indetta prima dell'assunzione a tempo indeterminato degli appellanti stessi.

Ed invero la procedura P.E.O. 2019 (*cfr. con effetti giuridici ed economici a far data dal 01-01-2019*) è stata avviata:

-con nota n.25891 del 12-03-2021 del Dirigente Generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale dell'appellato Assessorato a mezzo della quale veniva comunicato agli aventi diritto alla partecipazione alla procedura P.E.O. 2019 (personale ex art.22 comma 10 CCNL 2016-2018, ed ovvero personale a tempo indeterminato in servizio al 01-01-2019), che a far data dal 18 marzo 2021 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 di apprenderne il contenuto.

- è proseguita con successivo D.D.G. n.1852 del 04-06-2021 a firma del Dirigente Generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale dell'appellato Assessorato, con il quale 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.

- è poi stata formalmente avviata con successivo D.D.G. n.2713-2021 del 12-07-2021 del Dirigente Generale della Funzione Pubblica e del Personale con il quale, 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”, era stato emanato apposito bando per attribuzione P.E.O. 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 P.E.O. 2019 si concludeva poi con D.D.G. n.4536 del 30-11-2021 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.

Ma aldilà di quanto come sopra correttamente ricostruito, non si ha poi modo di intendere e di percepire che tipo di preclusione avrebbe avuto l'eventuale assunzione a tempo indeterminato degli appellati in un momento successivo alla attivazione della procedura P.E.O. 2019, se nel giudizio di prime cure è stato rivendicato il diritto degli appellanti stessi – quali dipendenti a tempo determinato alla data del 01-01-2019 (*cfr. periodo di sbarramento previsto dall'art.22 C.C.R.L. per godere della progressione*) - ad vedere dichiarata l'illegittimità delle clausole contrattuali che gli impedivano (*cfr. per la natura a tempo determinato dei rapporti di lavoro da essi intrattenuti con l'Ente Regione alla data del 01-01-2019*) di partecipare alla procedura P.E.O. 2019.

Riproposizione motivi e domande assorbite dalla sentenza impugnata

Dall'accoglimento del sopra spiegato motivo di ricorso ne discenderebbe in via diretta, in uno all'annullamento e/o alla riforma della sentenza impugnata, l'accoglimento delle spiegate domande dei ricorrenti quali volte ad:

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 conseguenziale, 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 accettare, 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.

Ad ogni buon fine, per mero scrupolo difensivo, questa difesa degli appellanti ripropone i motivi spiegati con il ricorso introduttivo quali volti all'accoglimento della succitata domanda di cui al superiore punto 4 (cfr. *non esaminata dal Primo Giudice, che ha fermato la sua attività di delibazione alla fase preliminare di accertamento del diritto o meno degli appellanti di partecipare alla procedura per cui è causa*), qualora dovesse ritenersi che l'accoglimento della stessa travalichi dall'accoglimento del primo motivo di appello sopra spiegato.

A pagina n.15 e 16 del ricorso introduttivo, gli appellanti così testualmente affermavano:

"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."

E la illegittimità della predetta clausola è stata anche essa sposata dalla Giurisprudenza allegata e formatasi su casi identici alla stregua della quale è stato affermato che:

"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."

Istanza di Notificazione per pubblici proclami

Nel corso degli primo grado di giudizio il Primo Giudice ha disposto l'integrazione del contraddittorio nei confronti di tutti i soggetti – dipendenti regionali collocati nelle graduatorie P.E.O. 2019 (cfr. trattasi di migliaia di persone) onerando a tal fine l'appellato

Assessorato di pubblicare copia del ricorso introduttivo e del relativo verbale di udienza sul sito tematico dell'appellato Assessorato ove, peraltro, vi è una apposita sottosezione riservata alle Procedure P.E.O. visibili da tutto il personale regionale.

Questa difesa degli appellati, atteso l'elevato numero di contro interessati (*dipendenti regionali collocati nelle graduatorie P.E.O. 2019, migliaia di persone*) chiede all'adita Corte di essere autorizzata a notificare il presente ricorso in appello e il decreto di fissazione udienza che verrà emesso dalla Corte adita verso la pubblicazione degli stessi sul sito tematico dell'appellato Assessorato ove era stato pubblicato il ricorso introduttivo.

In subordine questa difesa chiede di essere autorizzata alla notifica per pubblici proclami nelle forme ordinarie (*Gazzetta Ufficiale*) con esonero dalla indicazione nominativa dei contro interessati.

Per questi motivi si confida nell'accoglimento delle seguenti

CONCLUSIONI

Voglia l'adita Corte d'Appello di Palermo sezione lavoro, respinta ogni contraria istanza, eccezione e difesa, accogliere il presente ricorso in appello e, per l'effetto, annullare e/o riformare l'impugnata sentenza emessa dal Giudice del lavoro di Palermo dr. Fabio Montalto n.5188-2025 del 29-11-2025, e per l'effetto accogliere integralmente le seguenti domande proposte in primo grado e di seguito fedelmente riproposte e trascritte:

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 conseguenziale, 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. n.2713-2021 del 12-07-2021 confermativa della succitata clausola contrattuale.

Con vittoria di spese, compensi ed onorari di entrambi i gradi di giudizio **da distrarre** in favore del sottoscritto procuratore anticipatario.

Si deposita: 1. Sentenza impugnata; 2. Fascicolo di parte di primo grado.

Valore sino € 26.000,00 – C.U. 177,50.

Catania, 13.01.2026

Avv. Enrico N. Buscemi

