

**MARINO
COSENTINO**

CN = MARINO
COSENTINO
C = IT

*STUDIO LEGALE
Avv. M. Julo Cosentino
Via Q. Sella,76 - 90139 Palermo
Patrocinante in Cassazione*

TRIBUNALE CIVILE DI PALERMO

SEZIONE LAVORO

RICORSO

del sig.ra **Maltese Caterina** nata a [REDACTED] il [REDACTED], c.f. [REDACTED] residente in [REDACTED] nella via [REDACTED], ed elettivamente domiciliato a [REDACTED], nella via [REDACTED], presso lo Studio dell'Avv. Marino Julo Cosentino, C.F: [REDACTED] (pec: [REDACTED]) che lo assiste, rappresenta e difende per mandato in calce al presente atto *il procuratore dichiara, ai sensi dell'art. 176 c. p. c., come modificato dall'art. 2, 3° comma, lettera c), del D.L. n. 35/05, di voler ricevere le comunicazioni di cancelleria via fax al n. 091-7655915, ovvero via e-mail all'indirizzo di posta elettronica avvmj@cosentinostudiolegale.com*

CONTRO

il **Comune di Palermo**, in persona del Sindaco pro-tempore, domiciliato per la carica nei locali del Comune in Palermo Palazzo delle Aquile, Piazza Pretoria, CF 00519560825-P.iva 80016350821;

oooooooo

FATTO

La Ricorrente ha prestato la propria attività lavorativa alle dipendenze del Comune di Palermo dal 20 gennaio 1978 quale trattista ai sensi della legge 285/77 e dal 20/11/1985 inquadrata nei ruoli organici del personale del comune di Palermo sino al 01 marzo 2021, con contratto di lavoro del settore enti locali e con profilo professionale, per ultimo, quale funzionario amministrativo con l'incarico di posizione organizzativa (P.O) presso l'area della dell'educazione formazione e politiche giovanili, categoria economica D/3 dal 1 marzo 2001 e D4 dal 1.6.2005. (All.1) In virtù del CCNL del comparto funzioni locali e della

normativa vigente, la ricorrente ha diritto al riconoscimento delle progressioni economiche all'interno delle categorie (orizzontali P.E.O) che costituiscono un elemento della retribuzione (Art. 73 CCNL) oggi definite contrattualmente "differenziali stipendiali"; diritto oggi negato dal Comune di Palermo come di seguito esposto.

Il 16 Novembre 2022 veniva sottoscritto il nuovo CCNL del comparto per il triennio 2019-2021 sia per la parte giuridica che economica (All.2 Art.2) con effetti decorrenti dal giorno successivo alla stipula e la cui applicazione aveva luogo entro trenta giorni. L'amministrazione comunale di Palermo, l'8 novembre 2022, sottoscriveva con le OOSS l'ipotesi di modifica e integrazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Per Il Triennio Del Personale Del Comune di Palermo 2019-2021 nonché l'ipotesi di accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022. Il contratto integrativo, per la parte normativa riguardava il triennio 2019-2021, mentre la parte economica aveva cadenza annuale con la contrattazione decentrata (art. 1 CCDI).

Disposta l'autorizzazione da parte della Giunta Comunale, in data 12 dicembre 2022 ambedue i documenti veniva sottoscritti definitivamente (All.3 All.4) In essi si determinava l'avvio e l'individuazione dei criteri per l'attribuzione di una progressione economica orizzontale e relativo beneficio economico con decorrenza 1° gennaio 2022 ai sensi dell'art. 13 del contratto integrativo che definiva i criteri per la progressione economica all'interno della categoria.

Il riferimento degli istituti contrattuali previsti nel CCDI era al CCNL del 21.5.2018 (All.5) alle cui disposizioni ci si riportava, dato il disallineamento tra la contrattazione decentrata integrativa triennale e quella nazionale come indicato nelle premesse del documento.

In particolare l'art. 13, nel fare riferimento a quanto previsto all'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, statuiva:

“3. Le progressioni economiche orizzontali (di seguito P.E.O) sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti in funzione delle qualità culturali, dell'attività svolta, dello sviluppo delle competenze professionali e dei risultati individuali conseguiti, rilevati dal sistema di valutazione vigente; costituiscono pertanto, uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti nonché il riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati rilevanti in ambito professionale.

4. Nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, che vengono annualmente destinate a tale fine, in sede di contrattazione decentrata integrativa, le PEO sono riconosciute, secondo quanto previsto dal precedente comma 3, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è attivata la procedura selettiva. Ai sensi dell'art. 16 comma 7 del CCNL 21.5.2018 la loro attribuzione non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui trovano finanziamento”

Relativamente ai requisiti per accedere alla progressione si stabiliva inoltre, oltre a non aver precedenti disciplinari e una media di punteggi annuali nel triennio inferiore a 80/100

“a) l'essere dipendente del Comune di Palermo alla data del 1° gennaio dell'anno in cui si dà corso alle progressioni”. Analogamente, l'art.5 dell'accordo economico sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022 conteneva identico requisito dell'essere in servizio al 1° gennaio 2022 per il riconoscimento della progressione.

(All.6 Circolare N. prot. AREG/1424937/2022 del 16/11/2022)

L'Amministrazione Comunale avviava d'ufficio il procedimento di selezione con determina dirigenziale n. 12707 del 16 dicembre 2022, (All.7) provvedendo alla individuazione dei dipendenti ammessi alla procedura, senza la pubblicazione di alcun bando di concorso ma con procedura selettiva interna.

Alla procedura non venivano ammessi i dipendenti che risultavano non essere in servizio alla data del 1° gennaio 2022 che non venivano avvisati dell'apertura del procedimento interno. Pertanto la sig.ra Maltese, già in quiescenza a quella data, non era ammessa alla procedura né al termine della stessa veniva inserito nella graduatoria pur possedendo i requisiti.

La signora Maltese, infatti, se ammessa alla procedura, avrebbe avuto diritto all'attribuzione in base ai criteri del citato CCDI art. 2 in quanto:

1) Era in possesso dell'anzianità minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento. 2) Non aveva avuto irrogate sanzioni disciplinari nel biennio precedente. 3) Aveva riportato una media dei punteggi nelle schede di valutazione per il triennio 2019/2021 pari a 100 su 100. 4) Aveva maturato venti anni di permanenza nella posizione giuridica rivestita. 5) È in possesso del titolo di studio laurea in ██████████ conseguita presso l'università degli studi di

personale in servizio al 1[^] gennaio 2023 anche se riferite al triennio precedente come da contratto.

L'art. 13 del CCNL del 2022 infatti dispone che le procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale previsto dal nuovo contratto (il 1[^] aprile 2023), sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. In tal senso si è espressa l'ARAN CFL n.185. (All.11)

L'esclusione della sig.ra Maltese in quanto non in servizio alla data del 1[^] gennaio 2022 dall'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali previste dall'art. 16 del CCNL applicabile, benché in possesso dei requisiti che ne consentivano l'inserimento in graduatoria, è del tutto illegittima e contraria alle norme di legge e del CCNL di settore e alla giurisprudenza formatasi sulla fattispecie per le seguenti ragioni di

DIRITTO

Il diritto della lavoratrice al riconoscimento della progressione economica tra le aree, cui si riferiscono le norme contrattuali, è sancito dall'art. 52 comma 1.bis del D. lgs n. 165/2001 (e successivamente dall'art. 23 del D. lgs 150/2009).

La norma stabilisce che le progressioni all'interno della stessa area avvengono *con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.*

A sua volta il d D. lgs 150/2009 - Art. 23. Progressioni economiche - statuisce che le stesse vengano riconosciute selettivamente *“sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”*. L'art. 20 dello stesso decreto inoltre riconosce alla lettera a) le progressioni economiche come strumenti per premiare il merito e la professionalità.

Per l'art 62, a modifica dell'art. 52 del D.lgs 165/2001 *“la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica”*

Lo stesso decreto 150 in vari articoli fa esplicito riferimento al sistema premiale incentivante nei confronti del dipendente sia nei **Principi generali** (art.3) per il quale

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento... 5. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

che in altri articoli dello stesso come l'art. 5, dove il conseguimento degli obiettivi triennali costituisce *“condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa”* e più, in generale, *tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;”*

L'articolo 19, nel definire le percentuali di valutazione da attribuire, demanda alla contrattazione integrativa la modifica di tali percentuali e della loro distribuzione tra le fasce ma nel *rispetto dei principi di selettività e di meritocrazia.*

L'art. 20 indica tra gli strumenti per premiare il merito e la professionalità *c) le progressioni economiche di cui all'art 23.*

Le disposizioni contenute nel titolo terzo, - Merito e Premi - tra cui quelle contenute all'art. 20 riguardanti le progressioni economiche e quelle di carriera hanno **carattere inderogabile.**

art. 29 **Inderogabilità...** *le disposizioni del presente Titolo hanno carattere imperativo, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto nei contratti collettivi ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”.*

Per quanto riguarda i limiti della contrattazione integrativa, questa non può violare i limiti imposti dalle norme di legge e dalla contrattazione nazionale; altrimenti le norme assunte in violazione possono essere disapplicate ex art.1339 e 1419 c.c.

Art 2 3-bis. D. lgs 165/2001 *“Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.”*

Per l’art. 7 dello stesso decreto legislativo è altresì vietata ogni forma di discriminazione e le *“pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.”*

Infine l’art. 40 del D. lgs 165/2001 - Contratti collettivi nazionali e integrativi - stabilisce espressamente che la contrattazione collettiva si svolge nei limiti delle norme di legge. In particolare, il comma 3- quinquies vieta la contrattazione decentrata integrativa in materia non delegata o che sia in contrasto con i limiti e i vincoli di legge. In caso contrario le norme dei contratti integrativi che superano i predetti limiti possono essere disapplicate ex art. 1339 e 1419 c.c.

Art. 40 3-quinquies. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Alle risorse necessarie per l’applicazione si attinge tramite l’apposito Fondo risorse decentrate previsto nella contrattazione collettiva (Art. 67/68 CCNL 2016- 2018; Art. 79/80 CCNL 2019- 2021) la cui attivazione, prevista dal contratto, avviene con vincolo di destinazione delle risorse con provvedimento della pubblica Amministrazione con cadenza annuale.

Le disposizioni sopra riportate in materia di progressioni economiche orizzontali sono state trasfuse nel CCNL del comparto.

La contrattazione nazionale demanda a quella integrativa (art. 7 CCNL 2016-2018) a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili (art. 68 CCNL 2016-2018 tra le quali le lett. j) *progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili*) e c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, mentre i requisiti della disciplina delle progressioni è indicata nel CCNL.

In particolare la disciplina delle progressioni economiche, prevista dall'art. 16 del CCNL per il triennio 2016-2018, comporta l'attribuzione di un incremento retributivo nella misura indicata dal contratto collettivo e in un percorso di avanzamento incentivante all'interno di ciascuna categoria in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede la loro attivazione.

Art. 16, comma 3, del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018

“Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.”

Il contratto prevede altresì che il dipendente deve possedere il requisito della permanenza nella posizione economica di godimento pari a 24 mesi e che l'attribuzione debba avere una decorrenza non anteriore all'anno in cui viene sottoscritto il contratto.

L'attribuzione della progressione economica ha refluenza sulla retribuzione poiché è componente della stessa (art. 73 CCNL 2021) e si applicano gli stessi effetti previsti dall'art. 77 del contratto per i nuovi stipendi ivi previsti, ossia ha effetto dalle singole decorrenze e viene computata ai fini previdenziali anche dal personale cessato dal servizio.

Gli enti dovranno inoltre rendere le risorse annualmente disponibili nel Fondo di cui all'art.80 al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti. Per l'art. 14 comma 3 del CCNL 2021 il differenziale economico (sostitutivo delle vecchie progressioni economiche), è attribuito nella misura indicata nella

tabella A, a decorrere dal 1^o gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo.

La ricorrente pertanto aveva diritto oltre all'attribuzione del differenziale economico relativo al CCNL 2019-2021, già corrisposto dall'amministrazione, anche del relativo conguaglio previdenziale legato agli incrementi tabellari del contratto come previsto.

Per gli effetti dell'applicazione del CCNL del 2019-2021 l'amministrazione comunale ha provveduto alla sottoscrizione del CCDI e dell'accordo economico relativo alla ripartizione delle risorse per l'anno 2023, firmato il 29 dicembre 2023.

L'esclusione della sig.ra Maltese dalle descritte procedure previste dal CCNL 2016-2018 e 2019-2022 lede pertanto il diritto della stessa alla retribuzione dovuta sulla base delle risultanze meritocratiche previste espressamente dalla legge e dai citati contratti collettivi, per prestazioni effettivamente rese nel triennio di vigenza dei due CCNL, periodo nel quale prestava servizio presso il comune di Palermo adeguando la propria prestazione lavorativa agli obiettivi fissati dall'amministrazione.

Lo sfasamento temporale tra il periodo di vigenza del contratto (il triennio) e il triennio antecedente alla apertura del procedimento per il riconoscimento della progressione non può comportare in alcun modo il negare il diritto al conseguimento della stessa al dipendente cessato alla data dell'apertura del procedimento ma attivo nel triennio di valutazione previsto come requisito che abbia una valutazione, rilevata dagli organi preposti al controllo previsti dalla normativa, che lo renda idoneo al conseguimento della progressione economica,. Diritto che si lega peraltro, come illustrato sopra, non soltanto a norme di legge di natura imperativa, ma a risorse destinate alle progressioni dei dipendenti, accantonate annualmente e riversate nel Fondo risorse decentrate per essere destinate al pagamento con le procedure previste dalla contrattazione delle progressioni economiche.

Una simile interpretazione, sia pure contenuta in un documento di contrattazione decentrata, non soltanto è del tutto contraria alla ratio della normativa sopra esposta (D. lgs 165/2001 e D. lgs 150/2009) ma non è nemmeno contenuta nei citati CCNL che, al contrario, riportano i diritti dei dipendenti al completamento delle procedure nella fase di transito tra l'approvazione dei vari contratti (Art.

13 del CCNL 2019-2021) e prevedono correttamente il diritto economico e previdenziale del dipendente a eventuali differenze stipendiali aventi contrattualmente vigenza retroattiva anche per il personale cessato.

Né la contrattazione decentrata integrativa può eludere delle norme di legge imperative, quali quelle contenute nei citati decreti legislativi, né ancora la contrattazione decentrata integrativa può derogare i diritti dei lavoratori a modifica di quella nazionale.

Infatti, ai sensi delle norme su richiamate (art. 7 comma 5, art 40 comma 3 quinquies D.lgs 165/2001), le disposizioni contrattuali in antitesi vanno disapplicate ex art 1339 c.c. e 1419 c.c.

Il procedimento seguito d'ufficio dall'amministrazione, senza l'indizione di un bando ma con procedimento valutativo interno, avrebbe comportato quindi l'esame del fascicolo della dipendente con le risultanze previste come requisiti dalla procedura: es. mancata irrogazione di sanzioni disciplinari e media di punteggio non inferiore a 80/100 nel triennio antecedente l'anno di attivazione della procedura, valutazione della performance individuale nel triennio antecedente, qualificazione professionale- titolo di studio – per la comparazione all'interno della categoria.

Tutti elementi in possesso dell'amministrazione che avrebbe dovuto (e potuto) ponderarli comparativamente con gli altri dipendenti in servizio nel periodo di riferimento indicato (il triennio antecedente l'attivazione della procedura).

L'esclusione della dipendente si appalesa pertanto illegittima oltre a essere vietata anche ai sensi dell'art. 7 in quanto discriminatoria.

La Corte di Cassazione ha avuto modo di pronunciarsi sulla problematica dell'esclusione del lavoratore già in pensione dalla graduatoria per la progressione economica all'interno della stessa categoria, affermando l'illegittimità dell'esclusione. Cass. Sez. lav. 5187/2024;(All.12) Cass. Sez. lav. 818/2023; (All.13) Cass. Cass. Sez. lav.26934/2022; (All.14)

Con l'ordinanza n. 5187 del 27.2.2024 il Giudice di legittimità ha accolto il ricorso di un dipendente contro l'Agenza delle Entrate che lo aveva escluso in quanto, all'atto della formale approvazione della graduatoria delle progressioni orizzontali, il dipendente non era più in servizio per avvenuto pensionamento. Le regole contrattuali – praticamente uguali in tutti i comparti – ipotizzano che la funzione incentivante e quella premiale costituiscano due aspetti di una stessa

valutazione. Pe la Corte “Il criterio proposto dalla AGENZIA ricorrente, secondo il quale, dalla finalità incentivante deriverebbe la necessità della permanenza in servizio dei dipendenti alla data di approvazione della graduatoria, **incontra l’evidente limite di obliterare le finalità corrispettiva e premiale**; del resto, la decorrenza retroattiva della progressione alla data del 1° gennaio di ciascun anno resterebbe del tutto ingiustificata se la progressione stessa avesse l’unico scopo di promuovere prestazioni di lavoro future rispetto alla conclusione della procedura. La retroattività dell’avanzamento economico non può che essere letta in coerenza con gli obiettivi perseguiti dalle parti collettive, ossia quello di neutralizzare le inevitabili sfasature temporali dovute ai tempi di conclusione del contratto integrativo e di successivo svolgimento delle procedure selettive, legando la progressione, anche temporalmente, ai miglioramenti già realizzati. Ne deriva che, una volta che siano stati definiti i criteri di selezione con la stipula del contratto integrativo e venga avviata la procedura selettiva, non può ricavarsi dalla sola finalità di ottenere un aumento di efficienza dell’attività amministrativa l’ulteriore requisito della permanenza in servizio del dipendente alla data di approvazione della graduatoria.

Il voler correlare il diritto alla progressione economica alla data di approvazione della graduatoria introdurrebbe un requisito aleatorio non voluto dalle parti collettive” (Cass. Sez. Lav.5187/2024 conforme a Cass. Sez. lav. 26934/2022.

La Corte di Cassazione ha peraltro in passato (Cass. 3811/1982) e anche recentemente (Cass. 29906/2021 All.15) sostenuto il diritto del lavoratore all’applicazione delle clausole contrattuali con efficacia retroattiva di un contratto collettivo stipulato dopo la sua cessazione del servizio.

“Il lavoratore, che sia iscritto ad una associazione sindacale e così abbia dato mandato alla stessa per la stipulazione di un nuovo contratto collettivo, ha diritto all’applicazione delle disposizioni contenute in tale contratto, anche se lo stesso sia stipulato successivamente alla data in cui il suo rapporto di lavoro è terminato, qualora le parti contraenti abbiano espressamente attribuito efficacia retroattiva al nuovo contratto senza alcuna distinzione fra i dipendenti in servizio e quelli non più in servizio alla data della stipulazione” (Cass. n. 3811/1982; conforme Cass. n. 5281/1978)”. (Cass. Sez. Lav. 29906/2021)

Per escludere i lavoratori non in servizio, per la Corte occorre quindi che tale limitazione sia esplicitamente contenuta nel contratto collettivo *“limitando i benefici stessi ai soli lavoratori in servizio alla data di conclusione del contratto collettivo... e costituisce elemento rilevante la circostanza che le parti sociali nello stabilire la decorrenza e la durata dell’accordo, nessuna distinzione pongano tra dipendenti in servizio e quelli non più in servizio alla data della stipulazione”* (Cass. Sez. Lav. 29906/2021)

Come esposto, per quel che riguarda gli incrementi retributivi previsti dal CCNL 2019-2021, ne è prevista nel contratto esplicitamente l’applicazione retroattiva anche per i dipendenti cessati dal servizio (art. 77 e 78). Lo stesso contratto applica la medesima disciplina, come già detto, ai differenziali stipendiali (art. 14 comma 5). Anche per questa via, pertanto, la ricorrente ha diritto alla sua applicazione.

Le clausole contrattuali del contratto integrativo stipulate in contrasto con i vincoli contenuti nei contratti nazionali sono pertanto nulle come previsto dall’art. 40 comma 3- quinquies del TUPI e come ritenuto dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione *“ con riguardo ai rapporti tra contrattazione collettiva di livello diverso, va ribadito l’orientamento giurisprudenziale espresso da questa Corte secondo cui nel settore pubblico il contratto integrativo è abilitato a disciplinare soltanto le materie delegate dai contratti nazionali e nei limiti da questi stabiliti e non può contenere, a pena di nullità, clausole in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti nazionali”* Cass. N.214/2018, anche Cass. 25049/2015,18860/2010). Detta nullità per la Corte *“può essere rilevata dal Giudice ex officio a condizione che emerga dalle rituali allegazioni delle parti o dalle produzioni documentali in atti”* (Cass.Civ. Sez. Lav. n.19073/2023)

La sig.ra Maltese, come esposto sopra (pag. 3), se ammesso alla procedura come suo diritto era inoltre in possesso dei requisiti previsti e avrebbe avuto diritto all’attribuzione della progressione economica.

Ritenuto quanto sopra e quant’altro sorga dal fatto e dal diritto si chiede che

**VOGLIA L’ILL.MO TRIBUNALE
IN FUNZIONE DI GIUDICE DEL LAVORO**

fissata l'udienza di discussione delle parti per la discussione della causa e rigettata ogni contraria istanza, eccezione e difesa:

1. Accerti e dichiarare per le causali esposte in narrativa la nullità e/o illegittimità con conseguente disapplicazione della clausola contenuta nel contratto decentrato integrativo sottoscritto tra l'Amministrazione comunale di Palermo e le OOSS il 12 dicembre 2022 per il triennio 2019-2022 - art. 13 comma 5 con la quale per l'applicazione della progressione economica tra le aree prevista dall'art. 16 del CCNL del 21.5.2018 si introduceva il requisito " dell'essere dipendente del comune di Palermo alla data del 1^ gennaio dell'anno in cui si dà corso alle progressioni".
2. Accerti e dichiarare per le causali esposte in narrativa la nullità e/o illegittimità con conseguente disapplicazione della clausola contenuta nell'accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022 sottoscritto dall'amministrazione comunale di Palermo e le OOSS il 12 dicembre 2022 art. 5 comma 2 per la quale veniva individuato per la destinazione dell'importo destinato alle progressioni economiche previste dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018 il personale in servizio alla data del 1/1/2022.
3. Accerti e dichiarare la nullità e/o illegittimità della Determina Dirigenziale n. 12707 del 16 dicembre 2022 con la quale si limitava il procedimento di avvio della progressione economica per l'anno 2022 limitandola al solo personale in servizio al 1^ gennaio 2022 e della Determina Dirigenziale n. 1384 del 8 febbraio 2023.
4. Accerti e dichiarare per le causali esposte in narrativa la nullità e/o illegittimità con conseguente disapplicazione della clausola contenuta nell'accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023 sottoscritto dall'amministrazione comunale di Palermo e le OOSS il 29 dicembre 2023 destinando all'art. 5 parte delle risorse previste per l'anno alle progressioni economiche storiche e parte ai differenziali stipendiali previsti da nuovo CCNL, riservandole comunque al personale in servizio al 1^ gennaio 2023 anche se riferite al triennio precedente come da contratto.
5. Accerti e dichiarare che la sig.ra Maltese Caterina ha diritto alla attribuzione della progressione economica orizzontale per l'anno 2022 sussistendone i requisiti e al differenziale ad essere inserito nella graduatoria con

conseguente erogazione del beneficio economico computato anche ai fini previdenziali.

6. Accerti e dichiari che la sig.ra Maltese Caterina ha diritto al ricalcolo previdenziale relativo al differenziale di cui all'art. 14 del CCNL 2019-2022 del 16.11.2022 per il triennio 2019-2021 nella misura ivi prevista e con beneficio economico computato ai fini previdenziali.
7. Correlativamente condanni il comune di Palermo all'attribuzione della progressione economica attivata per l'anno 2022 con riferimento al triennio precedente e del differenziale stipendiale per l'anno 2023 con riferimento al triennio precedente per gli anni in cui la dipendente ha effettuato le prestazioni in servizio al comune di Palermo e all'inserimento nella corrispondente graduatoria.
8. Condanni il comune di Palermo a computare gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dal CCNL 2019-2022 del 16.11.2022 dalle singole decorrenze ivi previste anche ai fini previdenziali disponendo la relativa comunicazione di aggiornamento della posizione all'INPS.

Come mezzo al fine si chiede CTU al fine di accertare il possesso degli ulteriori requisiti previsti dalla normativa integrativa decentrata sottoscritta dall'amministrazione comunale di Palermo e le OOSS firmatarie per essere assegnatario della progressione economica 2022 e inserito nella corrispondente graduatoria.

Si chiede di ordinare all'Amministrazione Comunale di Palermo l'esibizione dei documenti relativi al fascicolo personale del dipendente con le schede di valutazione degli organi preposti relativi al triennio 2019-2021. Con vittoria di spese, diritti ed onorari del presente giudizio come per legge da distrarsi al sottoscritto difensore antistatario.

Si producono i seguenti documenti:

All.1) Busta paga.

All.2) CCNL del comparto funzione pubblica per il triennio 2019-2021.

All.3) Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Comune di Palermo 2019-2021.

All.4) Accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022.

All.5) CCNL del 21.5.2018

All.6) Circolare N. prot. AREG/1424937/2022 del 16/11/2022).

All.7) Determinazione Dirigenziale n. 12707 del 16 dicembre 2022.

All.8) Determina n. 1384 del 8 febbraio 2023.

All.9) Accordo economico per l'anno 2023 sottoscritto il 29/12/2023 tra l'amministrazione comunale e le OOSS.

All.10) ARAN CFL n.185.

All.11) Corte Di Cassazione Ordinanza n. 5187 del 27.2.2024.

All.12) Cass. 818/2023.

All.13) Cass. Sez. lav. 26934/2022.

All.14) Cass. 29906/2021.

All.15) Graduatoria.

Ai fini del pagamento del contributo unificato, si dichiara che il valore del presente procedimento è di € 5.000,00

Salvis Juribus.

Palermo li 5/7/2024

Avv. Marino Julo Cosentino