



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI VITERBO

Il Tribunale, in composizione monocratica
in persona del Giudice Dott.ssa Michela Mignucci,
in funzione di Giudice del Lavoro
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

(Emessa ai sensi dell'art. 132 c.p.c. come modificato dall'art. 45 co. 17 della L. 69/09)

Nella causa iscritta al n. [REDACTED] R.G. Contenzioso Lavoro e Previdenza per l'anno 2020 vertente
TRA

[REDACTED]

RICORRENTI

[REDACTED] E
COMUNE DI [REDACTED], in persona del sindaco e legale rappresentante
p.t., con sede [REDACTED], elettivamente [REDACTED]
[REDACTED] che lo rappresenta e difende in vir-
tù di procura in calce alla memoria di costituzione.

RESISTENTE

OGGETTO: progressione orizzontale.

CONCLUSIONI: i procuratori delle parti concludevano come in atti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 15.10.2020, [REDACTED]
[REDACTED] hanno adito questo Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro chiedendo: “*accertata l’illegittimità e/o nullità e/o comunque l’invalidità della determina del Dirigente del Settore I del comune di Viterbo n. 5479 del 29.11.19 -e di ogni atto derivato e/o conseguente-nella parte in cui ha operato una distinzione tra i dipendenti inquadrati nella categoria “D” in possesso di posizione organizzativa ultratriennale (D/PO) e quelli ivi inquadrati ma non in possesso di tale posizione, in quanto in contrasto con i vincoli risultanti dal CCNL, nonché dal medesimo CCDI parte normativa: a) accertare e dichiarare che, ove detta distinzione non fosse stata operata le ricorrenti, sulla base dei punteggi loro attribuiti, avrebbero avuto diritto ad essere collocate comunque in posizione utile alla Progressione Economica Orizzontale per l’anno 2019 indetta dal Comune di [REDACTED]; b) per l’effetto condannare il Comune di [REDACTED] al risarcimento del danno subito dalle ricorrenti in misura pari alla maggiorazione retributiva cui avrebbero avuto diritto ove fosse stata loro riconosciuta la posizione economica superiore e, dunque, alla differenza stipendiale tra le posizioni economiche attuali e quelle come di giustizia dal 01.01.19 [REDACTED] sino al termine del periodo lavorativo e sino al saldo, con eventuale adeguamento della posizione previdenzia-*”

le/pensionistica ove dovuto; c) condannare, altresì, il Comune di [REDACTED] al risarcimento del danno subito dalle ricorrenti alla carriera lavorativa e/o per la perdita di chance, da liquidarsi anche in via equitativa; In ogni caso, oltre interessi su tutte le somme richieste dal dì del dovuto al soddisfo. Con vittoria delle spese, competenze ed onorari di lite da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore, che si dichiara antistatario”.

Le ricorrenti hanno dedotto di essere dipendenti a tempo indeterminato del Comune di [REDACTED] con qualifica di funzionarie amministrative di categoria D e titolari di Posizione Organizzativa da oltre un triennio; che il Comune convenuto, con determinazione del I Settore n. 5479 del 29.11.2019, aveva indetto la procedura selettiva per l’attribuzione della progressione economica orizzontale per l’anno 2019 operando una scissione, all’interno della categoria D, tra dipendenti con Posizione Organizzativa da almeno 36 mesi e dipendenti privi di tale attribuzione; che, a causa di tale differenziazione, le ricorrenti non avevano ottenuto l’accesso alla progressione economica, posizionandosi in posti a tal fine non utili in graduatoria; che la scelta di operare due distinte graduatorie, una per gli incaricati di Posizione Organizzativa ultratriennale e una per i non incaricati, doveva considerarsi illegittima in quanto in contrasto con la legge (artt. 40, comma 3bis e 52, comma 1bis del D. Lgs. n. 165/2001), con gli artt. 12 e 16 del CCNL del personale del comparto funzioni locali del 21.5.2018 e con lo stesso contratto decentrato integrativo del personale non dirigente, parte normativa, del 17.10.2019; che, pertanto, dovevano ritenersi nulle la determinazione dirigenziale di indizione della procedura e le determinazioni applicative successive, con conseguente diritto delle ricorrenti al risarcimento del danno economico, alla carriera e pensionistico subito.

Il Comune di [REDACTED] si è costituito in giudizio resistendo alle domande e chiedendone il rigetto. La causa, istruita con prove documentali, è stata decisa in data odierna con motivazione contestuale.

Il ricorso è infondato e deve essere respinto.

In conformità a quanto previsto dagli artt. 2, comma 3, 45 del D. Lgs. n. 165/2001, nonché dall’art. 23, comma 1, D. Lgs. 150/2009, il trattamento economico (fondamentale ed accessorio) dei dipendenti pubblici e le relative progressioni sono disciplinati - nel rispetto del fondamentale vincolo quantitativo determinato dalla legge – dai contratti collettivi.

Quanto al ruolo della contrattazione decentrata, ai sensi dell’art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 150/2001, “*La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono*”. Il successivo comma 3-quinquies del medesimo articolo prevede che: “*La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell’articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all’articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa*”.

Coerentemente con tale quadro normativo il CCNL del comparto funzioni locali del 21.5.2018, all’art. 7, rimette alla contrattazione integrativa la determinazione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche. È pacifico, quindi, che la contrattazione integrativa sia legittimata ad intervenire in questa materia.

Con riferimento alle progressioni economiche orizzontali, poi, l’art. 16 del CCNL menzionato prevede che: “*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, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6. 3. 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..."

In merito, poi, l'art. 16 del contratto collettivo decentrato integrativo (parte normativa) sottoscritto il 17.10.2019, prevede che la progressione economica è attribuita, all'interno di ogni categoria, ad una quota di dipendenti, assunti a tempo indeterminato, nei limiti delle risorse disponibili e mediante acquisizione di incrementi retributivi. La disposizione, inoltre, stabilisce che la graduatoria per l'attribuzione della progressione economica orizzontale è formata sulla base delle risultanze della valutazione della *performance* individuale del triennio precedente, tenendo conto anche dell'esperienza maturata e delle attività formative.

Ebbene, in base alla prospettazione attorea, la determinazione n. 5479 del 29.11.2019 di indizione della procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali (che riproduce quanto riportato nel verbale della delegazione trattante del 5.1.2019), realizzando una distinzione nell'ambito della categoria D tra dipendenti con posizione organizzativa da almeno 36 mesi e dipendenti privi di tale attribuzione, si porrebbe in contrasto con l'art. 16 del CCNL del comparto funzioni locali e con l'art. 16 del CCDI nella parte in cui prevedono la progressione economica all'interno di ciascuna categoria. In altri termini, secondo le ricorrenti, il Comune avrebbe operato una differenziazione non consentita all'interno della categoria D, concretizzatasi nella creazione di un'ulteriore categoria, cioè quella dei dipendenti di categoria D muniti di posizione organizzativa, in contrasto con la contrattazione collettiva su menzionata.

Tale ricostruzione non appare condivisibile.

L'art. 16 del CCNL del comparto funzioni locali, infatti, individua quale presupposto per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali le *"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"*. Parimenti l'art. 16 del CCDI del 17.10.2019 prevede che la relativa graduatoria sia formata sulla base delle risultanze di tale valutazione.

Orbene, la valutazione della *performance* individuale per il personale cui è stata attribuita una posizione organizzativa (quest'ultima definita dall'art. 13 CCNL in oggetto come area relativa ad una determinata posizione di lavoro *"con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato"* che richiede *"a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.."*) avviene sulla base di un *"sistema a tal fine adottato dall'ente"* (art. 14, comma 4, CCNL).

Conformemente a tale previsione, il Comune di ████████ ha previsto un sistema di misurazione e valutazione della performance individuale differenziato, quanto a punteggio, per i titolari di posizione organizzativa rispetto agli altri dipendenti (doc. 7 fascicolo di parte resistente).

Ora, è evidente che se le progressioni economiche orizzontali, ai sensi dell'art. 16 CCNL e dell'art. 16 del CCDI, devono essere attribuite sulla base della valutazione della *performance* individuale, nell'ipotesi in cui il sistema di valutazione della *performance* sia differenziato per dipendenti con posizione organizzativa rispetto agli altri, risulta del tutto coerente con tale previsione della contrattazione collettiva la scelta del Comune di distinguere tra i dipendenti della categoria D con posizione organizzativa ed il personale privo di questa attribuzione. Ciò in ragione della necessità di operare un esame comparativo della *performance* individuale, funzionale alle progressioni economiche orizzontali, tra categorie di personale omogenee quanto ai criteri di valutazione.

Alla luce di quanto sin qui esposto, quindi, devono ritenersi legittime la determinazione del Diri-

gente del Settore I del Comune di [REDACTED] n. 5479 del 29.11.2019 di indizione della procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche individuali e la successiva determinazione n. 6072 del 23.12.2019 di approvazione e pubblicazione delle relative graduatorie.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza e vanno, pertanto, poste a carico delle ricorrenti.

P.Q.M.

Il Tribunale, definendo il giudizio,
disattesa ogni diversa istanza, eccezione e deduzione, così provvede:

- respinge il ricorso proposto da [REDACTED]
[REDACTED] nei confronti del [REDACTED]
- condanna le ricorrenti al pagamento delle spese di lite liquidate in euro 3.600,00 per compensi professionali, oltre rimb. forf. spese generali, I.V.A. e C.P.A. come per legge.

Viterbo, 20 ottobre 2021

IL GIUDICE DEL LAVORO

Dott.ssa Michela Mignucci