

TRIBUNALE CIVILE DI CATANIA
SEZIONE LAVORO

Ricorso

La sig.ra **Valeria GRAFFEO**, C.F.: GRF VLR 73M59 C351J, nata a Catania il 19.8.1973 e residente a Gravina di Catania (CT), via Umberto 21, rappresentata e difesa, congiuntamente e disgiuntamente, dall'avvocato Davide Alfredo Luigi Negretti (C.F.: NGR DDL 78T21 C351G; pec: davidealfredo.negretti@pec.ordineavvocaticatania.it) e dall'avvocato Antonella Cardillo (C.F. CRD NNL 90C57 C351F – antonella.cardillo@pec.ordineavvocaticatania.it) del foro di Catania, elettivamente domiciliata presso lo studio del primo, in Catania, via Vincenzo Giuffrida 23, giusta procura in calce al presente atto, i quali procuratori dichiarano di voler ricevere tutte le comunicazioni di cancelleria agli indirizzi pec testé indicati e/o al seguente numero di fax: 0952935918

Ricorrente

DICHIARA

All'Università degli Studi di Catania, in persona del Direttore Generale *pro tempore*, con sede in Catania, piazza Università, 2;

All'Area per la Gestione amministrativa del Personale (AGAP), dell'Università degli Studi di Catania, in persona del Direttore Generale *pro tempore*, con sede in Catania, piazza Università, 16;

amministrazioni resistenti

DI PROPORRE RICORSO

ove occorra, previa disapplicazione dell'avviso/bando n. 256 del 20.1.2012, prot. n. 4222, *in parte qua*, ovvero sia relativamente all'art. 3, applicato dall'Università nell'ambito della nuova procedura di stabilizzazione di cui alla delibera 73/2017;

per l'accertamento:

- del diritto della ricorrente ad essere inquadrata nella categoria C dell'area amministrativa e nella posizione economica C2;
- dello svolgimento di mansioni superiori a far data dal 11.12.2019;

nonché per la condanna:



- dell'amministrazione resistente alla modifica del contratto, siglato il 11.12.2019, giusta procedura di stabilizzazione, mediante il ripristino della categoria di inquadramento da "B" alla categoria "C" e della relativa posizione economica da B/2 in C/2 dell'area amministrativa e al versamento delle differenze retributive causate dall'errato inquadramento contrattuale della lavoratrice dal giorno 11.12.2019 sino al soddisfo;
- al versamento delle differenze retributive maturate a far data dal 11.12.2019 sino al soddisfo, maturate in virtù dell'espletamento di mansioni superiori.

FATTO

Con avviso rep. decreti n. 256 del 20.1.2012 (**doc. 1**), l'Università degli Studi di Catania ha avviato la procedura di stabilizzazione dei 174 lavoratori PUC in servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, contenuti nell'allegato elenco di cui all'avviso n. 256 del 20.1.2012 (**doc. 2**).

L'odierna ricorrente ha svolto attività lavorativa presso l'amministrazione resistente dal 3.11.1999 al 31.1.2007 come L.S.U. e dal 1.2.2007 al 18.2.2018 quale P.U.C. (lavoratori in progetti di utilità collettiva), espletando le **mansioni afferenti alla categoria "C" dell'Area amministrativa e percependo la retribuzione prevista per la posizione economica "C/1"** (**doc. 3**).

Con D.D. n. 633 del 19.2.2018 (**doc. 4**), l'Università ha inquadrato la sig.ra Graffeo nella **posizione economica C/2**, in quanto vincitrice della selezione per la progressione economica orizzontale (P.E.O.), mantenendo la categoria C dell'area amministrativa.

Nelle more, **l'Università ha avviato una nuova procedura di stabilizzazione** con la delibera n. 73 del **21.12.2017 (doc. 5)**, adottata in seguito alla pubblicazione della c.d. Legge Madia e in sua stretta applicazione, decretando l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori PUC collocati dalla posizione 105 alla posizione 174 dell'elenco e, dunque, anche della sig.ra Graffeo.

Il giorno **11.12.2019**, la ricorrente è stata dunque assunta a tempo indeterminato, **con inquadramento nella categoria B dell'area amministrativa e retribuzione relativa alla posizione economica B/2 (doc. 6)**.

Senonché, la ricorrente ha subito una illegittima *deminutio* contrattuale, poiché per un verso l'Università ha legittimamente applicato il d.lgs. 75/2017 (c.d. Legge Madia) in luogo del



bando di stabilizzazione del 2012, per altro verso però ha continuato ad applicarne in parte le relative clausole.

In particolare, ai sensi dell'art. 3 dell'avviso, i lavoratori PUC equiparati alla categoria contrattuale B avrebbero dovuto superare una prova di idoneità, mentre i lavoratori PUC equiparati alle categorie C e D avrebbero dovuto affrontare una procedura selettiva.

Al momento della presentazione dell'istanza, è stata data facoltà ai lavoratori equiparati alle categorie C e D di optare per la stabilizzazione, a fronte però della contestuale rinuncia alla categoria contrattuale di appartenenza, in favore del passaggio alla inferiore categoria B, e dunque:

- i lavoratori PUC equiparati alla categoria C e D, che avessero scelto di rimanere nella propria categoria contrattuale, avrebbero dovuto affrontare una procedura selettiva, al cui superamento sarebbe seguita l'assunzione a tempo indeterminato;
- i lavoratori PUC che, pur essendo equiparati alla categoria C o D, avessero optato per la stabilizzazione in categoria B, avrebbero dovuto svolgere una semplice prova di idoneità.

La procedura di stabilizzazione è stata definita illegittimamente e in chiara disparità di trattamento, poiché tra i lavoratori stabilizzati **solo in tre** non hanno mantenuto la categoria contrattuale goduta sino alla conversione del contratto a tempo indeterminato.

E ciò, **nonostante l'Università li abbia legittimamente (rectius: in rigorosa osservanza dell'obbligo di legge) stabilizzati ai sensi del comma 1, art. 20, del d.lgs.75/2017 e non più in attuazione e applicazione dell'avviso n. 256/2012.**

La ricorrente avrebbe dunque dovuto essere assunta a tempo indeterminato con il mantenimento del pregresso inquadramento contrattuale, economico e di categoria.

Di conseguenza, con istanza di accesso agli atti del 31.1.2020 (**doc. 7**), l'odierna ricorrente ha chiesto di conoscere, prendere visione ed estrarre copia: “- *di tutta la documentazione relativa allo svolgimento delle prove di idoneità e delle procedure selettive, sostenute da tutti i lavoratori indicati nell'elenco di cui all'avviso n. 256 del 20.1.2012, con specifico ma non esclusivo riferimento ai lavoratori ivi collocati dalla posizione 106 alla posizione 174;*

- *dei contratti di assunzione relativi a tutti i soggetti di cui al precitato elenco, ivi inclusi i lavoratori stabilizzati in seguito alla pubblicazione della delibera n. 73/2017;*



- nonché di ogni altro documento, anche non conosciuto, comunque inerente alla dedotta procedura di stabilizzazione (ivi inclusi ricorsi, sentenze e ogni altro provvedimento di definizione degli stessi)”.
In riscontro alla predetta istanza, con nota prot. n. 75326 del 26.2.2020, comunicata a mezzo pec in pari data (**doc. 8**), l’Università degli Studi di Catania ha indicato i siti internet istituzionali ove (a suo avviso) poter reperire tutta la documentazione richiesta, chiedendo, altresì, all’odierna ricorrente di integrare la propria istanza “*definendo l’interesse diretto, concreto e attuale giuridicamente rilevante*”.

Con le successive osservazioni del 4.3.2020, trasmesse in pari data mediante pec e registrate il 5.3.2020 al n. prot. 83869 (**doc. 9**), la sig.ra Graffeo ha precisato (laddove fosse necessario) le proprie determinazioni, circoscrivendo il proprio interesse/diritto ad accedere a tutta la documentazione richiesta.

Con nota prot. n. 93596 del 26.3.2020 (**doc. 10**), l’amministrazione ha rinviato la prosecuzione del pendente procedimento di accesso, in aderenza alle prescrizioni dell’art. 103 del d.l. 17.3.2020, n. 18, con cui sono stati sospesi i termini dei procedimenti amministrativi dal 23 febbraio al 15 aprile, termine poi prorogato al 15 maggio dall’articolo 37 del d.l. 8 aprile 2020, n. 23.

Con nota prot. n. 93596 del 26.3.2020 (**doc. 10**), l’amministrazione ha rinviato la prosecuzione del pendente procedimento di accesso, in aderenza alle prescrizioni dell’art. 103 del d.l. 17.3.2020, n. 18, con cui sono stati sospesi i termini dei procedimenti amministrativi dal 23 febbraio al 15 aprile, termine poi prorogato al 15 maggio dall’articolo 37 del d.l. 8 aprile 2020, n. 23.

Con pec del 20/21.5.2020 (**doc. 11**), la sig.ra Graffeo ha chiesto espressamente un’interlocuzione con l’amministrazione resistente.

Con comunicazione prot. n. 278709 del 28.5.2020 (**doc. 12**), in accoglimento della richiesta di audizione, l’Università ha indicato la data fissata per l’incontro con il legale della ricorrente.

All’esito di tale incontro, con la nota prot. n. 303671 del 3.7.2020 (**doc. 13**), l’Università degli studi di Catania ha rappresentato: “*Con riferimento alla pregressa corrispondenza relativa all’oggetto, e, da ultimo, alle note del 20.5.2020 (trasmessa con p.e.c. del 21.5.2020, prot. n. 274151) e del 28.5.2020, prot. n. 278709, cui ha fatto seguito l’incontro del 29 maggio 2020 ... Questa Amministrazione non ha difficoltà a confermare che i lavoratori collocati dalla **posizione 106 alla posizione 174** dell’elenco formato in applicazione dell’art. 1, lett. c), dell’avviso n. 256/2012, in servizio presso l’Ateneo con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, sono stati contrattualizzati a tempo indeterminato, nei mesi di dicembre 2018 e di dicembre 2019, nell’ambito della procedura avviata in attuazione della deliberazione del Consiglio di amministrazione del 21 dicembre 2017 (nella quale sono*



rientrati, in quanto personale precario in possesso dei requisiti di legge, anche i **68 lavoratori PUC** ancora da stabilizzare rispetto ai 174 partecipanti alla procedura indetta con l'avviso n. 256/2012, iscritti nell'elenco più volte citato) secondo l'ordine di inserimento nell'elenco redatto nel 2012 e nella categoria risultante da tale elenco **in virtù dell'opzione a suo tempo esercitata dagli interessati e senza alcuna prova di idoneità o selettiva, in quanto non più richiesta dall'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 75/2017, il quale prevede per la stabilizzazione del personale c.d. precario esclusivamente il possesso dei requisiti di legge**".

Ebbene, con la superiore comunicazione, l'Ateneo ha confermato di aver stabilizzato il personale precario, ivi inclusi i lavoratori inseriti dalla posizione 106 alla 174 del già citato elenco, per un verso, ai sensi dall'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 75/2017 e non in aderenza al bando di stabilizzazione, per altro e contraddittorio aspetto, ritenendo vincolante l'opzione espressa dagli stessi nell'ambito della procedura scaturita dall'avviso n. 256/2012, **superata dalla c.d. Legge Madia**.

Di conseguenza, con missiva del 30.7.2020 (**doc. 14**), la ricorrente ha diffidato l'Università di Catania a rettificare il contratto di assunzione, siglato l'11.12.2019, modificando/ripristinando la sua categoria di inquadramento da "B" a "C" e la relativa posizione economica da "B2" in "C2", anche in coerenza con le mansioni che ella continua a svolgere ad oggi in seno all'Ateneo, nello stesso ufficio, invariate da oltre vent'anni.

Infatti, nonostante la *deminutio* professionale, contrattuale ed economica, la ricorrente continua a svolgere le medesime mansioni espletate in regime di precariato.

Ad oggi, l'amministrazione resistente non ha mai riscontrato tale istanza.

DIRITTO

1. Violazione e falsa applicazione dell'art. 20 del d.lgs. n. 75 del 25.5.2017 (c.d. Legge Madia). Contraddittorietà manifesta. Violazione del principio di parità di trattamento. Violazione degli artt. 3, 35, e 97 della Costituzione. Violazione del principio di ragionevolezza.

L'art. 20 del d.lgs. 75 del 2017 si inserisce nel quadro di riforma volto alla complessiva riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (c.d. Riforma Madia).

La finalità della norma in parola è di immediata percezione già dalla lettura combinata della rubrica e dei primi due commi: ovverosia il superamento del precariato (nella sua accezione di assunzione diretta a tempo indeterminato).



In altre parole, la *ratio* della norma è stabilizzare il personale precario, valorizzando le **“professionalità da tempo maturate e poste al servizio delle Pubbliche Amministrazioni”**.

Dunque, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, il legislatore ha fissato dei requisiti ben precisi per la stabilizzazione diretta dei lavoratori precari (art. 20, comma 1 d.lgs. 75/2017), modulati sul pregresso svolgimento di attività lavorativa a tempo determinato o con forme contrattuali flessibili:

- a) essere in servizio, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, con contratto di lavoro a tempo determinato, presso l'Amministrazione che intende procedere all'assunzione;
- b) essere stato assunto con contratto a tempo determinato, **in relazione alle medesime attività svolte**, **“intese come mansioni dell'area o categoria professionale di appartenenza”**;
- c) aver maturato, al 31 dicembre 2021, alle dipendenze della stessa Amministrazione che procede all'assunzione, almeno 3 anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi 8 anni.

In merito al punto c), la Circolare n. 3 del 2017 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha chiarito: ***“gli anni utili da conteggiare ricomprendono tutti i rapporti di lavoro prestati direttamente con l'Amministrazione, anche con diverse tipologie di contratto flessibile, ma devono riguardare attività svolte o riconducibili alla medesima area o categoria professionale che determina poi il riferimento per l'Amministrazione dell'inquadramento da operare, senza necessità poi di vincoli ai fini dell'unità organizzativa di assegnazione”*** (pag. 4 della Circolare – **doc. 15**).

Dall'interpretazione logico/sistemica della normativa e delle circolari applicative si evince che la stabilizzazione è subordinata al rispetto e alla valorizzazione della pregressa esperienza lavorativa maturata dal dipendente.

In altre parole, la *ratio* della legge Madia si concreta nella continuità mansionistica e contrattuale, in virtù della quale il lavoratore stabilizzato va impiegato nelle mansioni già ricoperte e per le quali ha maturato la relativa esperienza.

D'altronde, diversamente ragionando, verrebbe meno il senso intrinseco di stabilizzazione, intesa come definizione stabile di una pregressa posizione precaria.



Il lavoratore stabilizzato non può essere inquadrato in categorie inferiori a quella di provenienza, pena altresì lo svilimento delle specifiche esperienze maturate all'interno dell'amministrazione e la certa violazione dell'art. 35, comma 2 della Costituzione.

In presenza di un nuovo contratto, con mansione e categoria contrattuale differente, si parlerebbe di nuova assunzione e non di "stabilizzazione".

E, in effetti, la ricorrente ricopre esattamente le mansioni svolte sino al momento della conversione del contratto, peraltro nello stesso ufficio (inteso anche in senso logistico).

Va da sé che, **la ricorrente avrebbe dovuto mantenere la categoria di appartenenza C dell'area amministrativa e la posizione retributiva C2**, piuttosto che essere inquadrata *ex novo* nella categoria B dell'area amministrativa e posizione economica B2, in palese violazione dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017.

Epperò, con la nota prot. n. 303671 del 3.7.2020, **l'Università ha chiarito di aver stabilizzato i lavoratori**, dalla posizione 106 alla 174 dell'elenco redatto nel 2012, ivi inclusa la sig.ra Graffeo, **proprio ai sensi dell'art 20, comma 1, del d.lgs. n. 75/2017**.

L'azione dell'ente ha assunto i caratteri di un ibrido, ancorato *in malam partem* alla opzione manifestata dai lavoratori in ossequio al bando, e per il resto alla Legge Madia, che invece prevede una conversione a tempo indeterminato del contratto di lavoro con il mantenimento della categoria/posizione contrattuale e lo svolgimento delle pregresse mansioni.

La lavoratrice ha dunque il diritto di essere inquadrata nella categoria C dell'area amministrativa, con posizione economica C2.

*
— —

2. Sotto altro profilo. Violazione dell'art. 20 del d.lgs. n. 75 del 25.5.2017 (c.d. Legge Madia) per errato inquadramento. Contraddittorietà manifesta. Violazione del principio di parità di trattamento. Violazione degli artt. 3, 35 e 97 della Costituzione. Violazione del principio di ragionevolezza.

Come anticipato in fatto, l'Università ha (espressamente affermato di aver) avviato una nuova procedura di stabilizzazione con la delibera n. 73 del 21.12.2017: *“Questa Amministrazione non ha difficoltà a confermare che i lavoratori collocati dalla posizione 106 alla posizione 174 dell'elenco formato in applicazione dell'art. 1, lett. c), dell'avviso n. 256/2012, in servizio presso l'Ateneo con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, sono stati contrattualizzati a tempo indeterminato, nei mesi di dicembre 2018 e di dicembre 2019,*



*nell'ambito della procedura avviata in attuazione della deliberazione del Consiglio di amministrazione del 21 dicembre 2017 (nella quale sono rientrati, in quanto personale precario in possesso dei requisiti di legge, **anche i 68 lavoratori PUC ancora da stabilizzare** rispetto ai 174 partecipanti alla procedura indetta con l'avviso n. 256/2012, iscritti nell'elenco più volte citato) secondo l'ordine di inserimento nell'elenco redatto nel 2012 e nella categoria risultante da tale elenco in virtù dell'opzione a suo tempo esercitata dagli interessati e senza alcuna prova di idoneità o selettiva, in quanto non più richiesta dall'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 75/2017, il quale prevede per la stabilizzazione del personale c.d. precario esclusivamente il possesso dei requisiti di legge”.*

La procedura di stabilizzazione post 2017 però è stata definita con una macroscopica disparità di trattamento, poiché **dei 68 lavoratori stabilizzati, solo tre, inclusa la ricorrente, non hanno mantenuto la categoria contrattuale di provenienza.**

A seguito della entrata in vigore dell'art. 20 del D. Lgs. 75/2017, l'Amministrazione non poteva più applicare le regole contenute nell'avviso, essendo obbligata a procedere alla stabilizzazione *tout court* di tutti i lavoratori rimasti in regime di precariato.

Coerentemente con tale legittima (ovverosia conforme alla legge 75/2015) scelta, **essa non avrebbe giammai dovuto/potuto tenere conto delle opzioni esercitate dai lavoratori al momento della domanda di partecipazione alla procedura di stabilizzazione del 2012 (avviso n. 256).**

Dunque, delle due l'una.

L'ente avrebbe dovuto, alternativamente:

- in applicazione del bando, procedere all'espletamento delle prove selettive e di idoneità, con il consequenziale rispetto delle scelte operate dai lavoratori nell'anno 2012;
- in applicazione della cd. Legge Madia, stabilizzare tutti i lavoratori mantenendo invariata la precedente categoria contrattuale.

Dovendosi adeguare alla novella del comma 1, dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017, e quindi dovendo disapplicare il bando, l'Università di Catania avrebbe dovuto stabilizzare la sig. Graffeo, inquadrandola nella categoria contrattuale C e nella posizione economica C2.

L'Università ha di fatto trattato in maniera differente lavoratori in situazioni identiche, così come determinate dalla sopravvenienza della normativa del 2017.



L'inquadramento nella categoria inferiore B e nella posizione economica B2 viola, tra l'altro, il principio di uguaglianza, espresso e tutelato dall'art. 3 della Costituzione, il principio di ragionevolezza e, a monte, del buon andamento dell'azione amministrativa.

Alla luce di quanto rilevato non può che affermarsi l'illegittimità della scelta operata dall'amministrazione resistente tesa a disperdere le competenze professionali acquisite dalla ricorrente, in spregio alla ratio del secondo comma dell'art. 35 della Costituzione.

Inoltre, l'inquadramento della ricorrente in una posizione inferiore rispetto alle competenze acquisite e alle mansioni che ella tutt'ora svolge e che rientrano nel profilo professionale della categoria C e della posizione economica C2, le arrecano un danno non solo professionale ma anche economico.

La posizione economica B2 nella quale ella è stata inquadrata comporta un decurtamento della retribuzione a fronte dello svolgimento di mansioni riconducibili alla posizione economica C2, come si dirà *infra* al punto 3.

Pertanto, la ricorrente ha diritto al ripristino della posizione contrattuale ed economica e della categoria di inquadramento godute anteriormente alla entrata in vigore del d.lgs. 75/2017 e al riconoscimento delle differenze retributive maturate dal 11.12.2019 sino al soddisfo, con interessi e rivalutazione.

*
— —

3. Inadeguatezza della retribuzione. Violazione dell'art. 36 Costituzione. Riconoscimento delle differenze retributive maturate in corso di rapporto. Violazione art. 2099 cc. Violazione art. 52 del D.Lgs. 165/2001 (T.U. pubblico impiego).

Il sistema di classificazione del personale pubblico è articolato in quattro categorie: B, C, D, EP (Tabella A, già allegata al CCNL per il quadriennio 1998-2001).

Alle categorie professionali corrispondono insiemi affini di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una gamma di attività lavorative, descritte, secondo il diverso grado di autonomia e di responsabilità.

Al punto 1 della Tabella A, allegata al CCNL di categoria, si specifica: *“Appartengono alle seguenti categorie i lavoratori che svolgono attività caratterizzate rispettivamente da:*

a) CATEGORIA B

- *Grado di autonomia: svolgimento di compiti sulla base di procedure prestabilite;*
- *Grado di responsabilità: relativa alla corretta esecuzione delle procedure;*



b) CATEGORIA C

- *Grado di autonomia: svolgimento di attività inerenti procedure, con diversi livelli di complessità, basate su criteri parzialmente prestabiliti;*
- *Grado di responsabilità relativa alla correttezza complessiva delle procedure gestite”.*

Come già specificato, sino alla propria stabilizzazione, la ricorrente è stata inquadrata nell’area amministrativa della categoria C, con trattamento economico C2.

Più in particolare, la sig.ra Graffeo è stata collocata nell’area dei lavori e del patrimonio immobiliare -A.L.P.I.- (oggi area della centrale unica di committenza – approvvigionamento di lavori), rivestendo altresì incarichi di responsabilità, quale Coordinatrice Ufficio Segreteria dell’A.L.P.I. per gli anni 2010 e 2011 (**doc. 16**) e Responsabile dell’Ufficio di segreteria dell’A.L.P.I. per gli anni dal 2014 al 2017 (**doc. 17**).

A partire dall’1.9.2017, la ricorrente ha altresì curato le procedure negoziate sotto i 25 mila euro (**doc. 18**) e dal 31.10.2017 è divenuta “punto istruttore” per il MEPA (**doc. 19**).

Inoltre, ella è stata nominata plurime volte membro di commissione/di seggio di gara per l’affidamento di lavori presso l’A.L.P.I. per gli anni 2017 (**doc. 20**), 2018 (**doc. 21**) e 2019 (**doc. 22**).

È di tutta evidenza il livello di complessità dell’attività prestata dalla ricorrente e il grado di responsabilità relativo alle procedure gestite, riconducibili alle declaratorie del grado di autonomia e responsabilità della Categoria C del comparto università.

Dunque, coerentemente alla professionalità acquisita, anche dopo la stabilizzazione, la sig.ra Graffeo ha mantenuto le medesime mansioni ed è stata assegnata all’ufficio affidamento lavori sotto soglia dell’area della centrale unica di committenza – approvvigionamento di lavori, sito in via A. di Sangiuliano, 257 (**doc. 23** - nota prot. 53665 del 10.2.2020).

Perfino per l’anno 2020, ovverosia post stabilizzazione, l’amministrazione ha nominato la ricorrente componente di vari seggi di gara, in particolare:

- con nota prot. n. 83976 del **5.3.2020**, componente del seggio di gara per la procedura avente ad oggetto il progetto per la riqualificazione di alcune infrastrutture presenti presso il C.U.S. di Sofia di Catania (**doc. 24**);
- con nota prot. n. 0274619 del **22.5.2020**, componente del seggio di gara per l’affidamento di lavori presso il Dipartimento di Giurisprudenza (**doc. 25**);



- con nota prot. n. 283295 del 4.6.2020, componente del seggio di gara per l'affidamento di lavori per l'installazione di un nuovo ascensore elettrico presso l'edificio sito in via San Nullo (**doc. 26**);
- con nota prot. n. 307430 del 13.7.2020, componente del seggio di gara per la rifunzionalizzazione dell'impianto elettrico di illuminazione a servizio del parcheggio Zenone di via Santa Sofia (**doc. 27**);
- con nota prot. n. 310877 del 22.7.2020, componente del seggio di gara per la procedura relativa all'affidamento di lavori di recupero conservativo e riqualificazione della Cappella di Villa San Saverio – Scuola Superiore (**doc. 28**);
- con nota prot. n. 311766 del 23.7.2020, componente del seggio di gara per la procedura di gara relativa ad interventi vari sugli impianti di climatizzazione a servizio degli uffici/studi Torre est e Torre sud, Torre biologica e locali Diseur, ex Monastero dei Benedettini (**doc. 29**);
- con nota prot. n. 347626 del 29.10.2020, componente del seggio di gara per la gara relativa a lavori di adeguamento dei locali del complesso sportivo dell'Università degli Studi di Catania presso il C.U.S. Sofia alle norme di protezione incendi (**doc. 30**).

Inoltre, la sig.ra Graffeo è una delle componenti del gruppo di lavoro che si occupa degli adempimenti strettamente legati all'Ufficio di prevenzione corruzione e trasparenza – UPCT (**doc. 31**).

In buona sostanza, nonostante adesso il contratto di lavoro inquadri la lavoratrice nella categoria contrattuale B e nella posizione economica B/2, l'attività lavorativa e il carico di responsabilità della ricorrente non hanno subito alcuna modifica rispetto al periodo precedente alla sua stabilizzazione, quando ella era inquadrata nella categoria contrattuale C e nella posizione economica C2.

Come detto, l'errato inquadramento contrattuale, oltre a violare l'art. 20 d.lgs. 75/2017, l'acquisita professionalità della ricorrente e il principio di buon andamento della P.A., arreca un danno economico alla stessa lavoratrice.

La sig.ra Graffeo infatti, pur svolgendo mansioni appartenenti alla categoria contrattuale C, percepisce lo stipendio previsto per la posizione economica B2, con ogni concreta influenza in termini pensionistici.



Specificamente, dal 11.12.2019, la ricorrente percepisce quale importo lordo € 1.532,54 (doc. 32 – buste paga 2020) a fronte dell'importo di € 1.676,93 (doc. 33 – buste paga pre stabilizzazione), percepito dal 19.2.2018 sino al 10.11.2019.

La differenza è dunque di € 144,39, mensili che, per 13 mensilità, ammonta a € 1.877,07.

La violazione dell'art. 36 Costituzione è manifesta.

L'attuale retribuzione non è commisurata alla qualità del lavoro prestato dalla ricorrente.

Inoltre, l'art. 2099 c.c. prevede che la retribuzione del lavoratore debba essere corrisposta nella misura determinata nei contratti collettivi, avendo riguardo alle modalità ed ai termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.

Il comma 4 dell'art. 52 del d.lgs n. 165 del 30.03.2001, dispone: *“Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti”*.

I casi di cui al comma 2 riguardano lo svolgimento di mansioni superiori, per le quali dunque il legislatore riconosce il diritto del lavoratore a percepire la differenza di trattamento economico.

Sul punto la giurisprudenza è granitica: *“Se l'Amministrazione utilizza i propri dipendenti per sopperire alle lacune organizzative, non può poi negare la giusta retribuzione e il giusto inquadramento ai dipendenti, posto che, diversamente argomentando, si perviene alla conclusione che, benché le mansioni attribuite implicino capacità decisionali e di coordinamento, oltre che l'assunzione di responsabilità, comporterebbero per il pubblico dipendente un ingiusto pregiudizio giuridico ed economico. Di conseguenza in caso di svolgimento di mansioni superiori, per il periodo di effettivo svolgimento, il dipendente pubblico ha diritto alle differenze retributive tra il trattamento economico corrispondente alle mansioni svolte e quello relativo alla qualifica di formale assegnazione, anche quando non possa essergli riconosciuta l'attribuzione in via definitiva della qualifica superiore* (Tribunale Velletri sez. lav., sent. n.466 del 09.06.2020).



Ed ancora: “... In particolare, nell'ambito del pubblico impiego privatizzato, sebbene la carenza di una formale determinazione di incarico ovvero l'irregolarità della stessa, comporti l'impossibilità di attribuire automaticamente la qualifica ricollegata alle funzioni sostanzialmente esercitate nell'intercorso rapporto di lavoro, nel rispetto del divieto espressamente sancito dall'art. 52 del D.lgs. 165/2001, allorché il dipendente dimostri l'esercizio concreto di mansioni corrispondenti ad un livello - anche non immediatamente - superiore a quello contrattualmente riconosciuto, ha diritto a percepire il trattamento economico previsto per la qualifica di fatto rivestita, stante la materiale esecuzione degli atti tipicamente riconducibili alla figura professionale di grado maggiore” (Tribunale Siracusa sez. lav., sent. n.1037 del 01.10.2019); “Il rapporto di pubblico impiego non è assimilabile al rapporto di lavoro privato, poiché il primo, a differenza del secondo, vede il concorso sia dell'art. 36 della Costituzione (che sancisce il principio di corrispondenza della retribuzione dei lavoratori alla qualità e quantità del lavoro prestato) sia di altri principi di pari rilevanza costituzionale previsti dall'art. 98 della Costituzione (il quale, nel disporre che i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della nazione, sottrae la valutazione del rapporto di pubblico impiego dalla logica del rapporto di scambio) e dal precedente art. 97 (che sancisce il contrasto con i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione, nonché con la rigida determinazione delle sfere di competenza, attribuzioni e responsabilità dei funzionari, l'esercizio di mansioni superiori rispetto alla qualifica rivestita); c) tutto ciò - ovviamente - a meno che una norma di legge non preveda diversamente (e che ricorrano ulteriori presupposti che nel caso di specie non è necessario evidenziare); d) ne consegue che, nel settore del pubblico impiego, il diritto alle differenze retributive per le mansioni superiori espletate dai pubblici dipendenti va riconosciuto con carattere di generalità solo a decorrere dall'entrata in vigore dell'art. 15 d.lgs. n. 387/1998” (T.A.R. Catania, (Sicilia) sez. II, 24/02/2016, n. 546).

Dalla documentazione allegata emerge il concreto esercizio delle mansioni superiori rispetto alla categoria di inquadramento.

Deve ritenersi che la ricorrente ha diritto alla somma di € 1.705,94, a titolo di differenze retributive, oltre le differenze retributive maturande in corso di rapporto, come da conteggio che segue:

ANNO 2020:



Corrisposto lordo:

Personale tecnico amministrativo, posizione economica B2:

- Stipendio base € 1.532,54 x 11 mensilità (da gennaio a novembre) = € 16.857,94;

Dovuto lordo:

Personale tecnico amministrativo, posizione economica C2:

- Stipendio base € 1.676,93 x 11 mensilità (da gennaio a novembre) = € 18.446,23;

Differenza retributiva = **€ 1.588,29;**

TFR:

- **dovuto** € 18.446,23/13,5 = € 1.366,39
- **accantonato** € 16.857,94/13,5 = € 1.248,74.

Differenza accantonamento TFR = 117,65:

Quindi il totale delle differenze retributive lorde, inclusive di quota TFR, per l' anno 2020 è pari ad € 1705,94.

Tali differenze si protrarranno per gli anni sino al pensionamento, generando importi rilevanti sia in termini di potere d'acquisto sia nella successiva fase di quiescenza, nella quale la pensione assume valore determinante a fini di sopravvivenza.

Pertanto, si chiede a Codesto Giudice adito di nominare CTU al fine di quantificare con esattezza le differenze retributive maturate dalla ricorrente dal 11.12.2019 sino al soddisfo.

*
_____*____

4. Istanze istruttorie.

In via istruttoria si chiede di disporre:

- **prova testimoniale** sulle circostanze descritte in seno al ricorso con riferimento alle mansioni e responsabilità ricoperte dalla ricorrente anche dopo la stabilizzazione nella categoria contrattuale B, e dunque a far data dal 11.12.2019, rispetto al precedente inquadramento contrattuale (Categoria C).

Sul punto, si indicano quali testimoni:

- La dott.ssa Lidia Alfieri nella sua qualità di Coordinatrice dell'Area della Centrale Unica di Committenza – approvvigionamento di lavori, C.F.: LFR LDI 62R66 B302Y, nata a Butera (CL) il 26.10.1962 e residente in Catania in Via Cesare Vivande n. 72, sui seguenti articolati di prova:



- 1) *“Vero o no che Lei lavora con la sig.ra Graffeo sin dall’anno 1999 (e precisamente il 3.11.1999), in posizione gerarchicamente superiore, tanto da potersi definire “mentore” della lavoratrice?”;*
- 2) *“Vero o no che la sig.ra Graffeo, sin dall’anno 1999 è stata impiegata nell’area oggi denominata della centrale unica di committenza – approvvigionamento di lavori?”;*
- 3) *“Vero o no che la sig.ra Graffeo è stata anche coordinatrice prima e responsabile poi dell’Ufficio di Segreteria dell’Area dei Lavori e del Patrimonio Immobiliare?”;*
- 4) *“Vero o no che dal 2017 la sig.ra Graffeo è diventata punto istruttore per il MEPA?”;*
- 5) *“Vero o no che la sig.ra Graffeo è attualmente impiegata all’ufficio affidamento lavori sotto soglia dell’area oggi denominata della centrale unica di committenza – approvvigionamento di lavori, sito in via A. di Sangiuliano, 257?”;*
- 6) *“Vero o no che le mansioni svolte dalla sig.ra Valeria Graffeo sono rimaste invariate anche dopo la stabilizzazione nella categoria inferiore B, rispetto alla precedente C, dalla stessa ricoperta?”;*
- 7) *“Vero o no che la sig.ra Graffeo espleta ancora oggi attività dell’ufficio gare (e/o affidamento lavori) all’interno dell’area oggi denominata centrale unica di committenza – approvvigionamento di lavori?”;*
- 8) *“Vero o no che insieme alla dott.ssa Graffeo, e nella stessa stanza, lavorano la dott.ssa Angela Interlandi e il dott. Cirino Scapellato?”;*
- 9) *“Vero o no che la sig.ra Graffeo, tra le altre, si occupa della tenuta dell’elenco pratiche e del loro monitoraggio?”;*
- 10) *“Vero o no che la sig.ra Graffeo, la dott.ssa Interlandi e il dott. Scapellato svolgono le stesse mansioni o verosimilmente si occupano delle procedure negoziate?”;*
- 11) *“Vero o no che la sig.ra Graffeo è stata nominata componente di seggio per l’affidamento di lavori anche per l’anno 2020?”;*
- 12) *“Vero o no che la sig. Graffeo fa anche parte del gruppo di lavoro che svolge attività per l’Ufficio prevenzione, corruzione e trasparenza?”;*



13) *“Vero o no che nell’area oggi denominata della Centrale Unica di Committenza – approvvigionamento di lavori, da Lei coordinata, non vi sono lavoratori inquadrati nella Categoria B, se non la sig.ra Valeria Graffeo e la lavoratrice Reale Raffaella, entrambe stabilizzate nell’anno 2019 e in una categoria inferiore a quella di appartenenza nel periodo di precariato?”.*

- La dott.ssa Angela Interlandi, C.F.: NTR NGL 62H57 I57AZ, nata a Siracusa il 17.06.1962 e residente in Catania in Via Auteri n. 26, in qualità di collega, sui seguenti articolati di prova:

- 1) *“Vero o no che lei è oggi impiegata all’Università degli Studi di Catania e inquadrata nell’area amministrativa della Categoria D?”;*
- 2) *“Vero o no che lei nel 2002 è stata trasferita dall’area legale all’area dei lavori e del patrimonio immobiliare oggi denominata area della centrale unica di committenza – approvvigionamento di lavori?”;*
- 3) *“Vero o no che dall’anno 2019 lei lavora all’interno della stessa stanza della sig.ra Valeria Graffeo?”;*
- 4) *“Vero o no che, per quanto sia di sua conoscenza, anche per l’anno 2020, la sig.ra Graffeo continua ad occuparsi di procedure negoziate, come già accadeva nell’anno 2019, quando Lei è stata collocata nella stessa stanza in cui opera la ricorrente???”;*
- 5) *“Vero o no che per gli anni 2017, 2018, 2019 e ancora per il corrente anno 2020, Lei ha fatto parte, insieme alla sig.ra Valeria Graffeo, di vari seggi di gara per l’affidamento di lavori?”;*
- 6) *“Vero o no che i componenti del seggio di gara svolgono tutti le stesse mansioni e nello specifico: esaminano gli atti, elaborano la proposta di aggiudicazione per il RUP e all’esito dei controlli del RUP, procedono con la determina di aggiudicazione e di tutti gli adempimenti consequenziali?”;*
- 7) *“Vero o no che la nomina a componente del seggio di gara implica un grado elevato di responsabilità commisurato alle decisioni assunte collegialmente dai membri del seggio?”.*



- Il dott. Cirino Scapellato, C.F.: SCP CRN 70E12 E532T, nato a Lentini il 12.5.1970 ed ivi residente in via Etna n. 29, in qualità di collega, sui seguenti articolati di prova:
 - 1) *“Vero o no che lei è impiegato all’Università degli Studi di Catania e inquadrato nell’area amministrativa della Categoria D?”*;
 - 2) *“Vero o no che lei ha lavorato all’Ufficio liquidazione lavori e nell’anno 2019 è stato trasferito all’area della centrale unica di committenza – approvvigionamento di lavori?”*
 - 3) *“Vero o no che dall’anno 2019 lei lavora all’interno della stessa stanza della sig.ra Valeria Graffeo?”*;
 - 4) *“Vero o no che, per quanto sia di sua conoscenza, anche per l’anno 2020, la sig.ra Graffeo continua ad occuparsi di procedure negoziate, come già accadeva nell’anno 2019, quando Lei è stato collocato nella stessa stanza in cui opera la ricorrente?”*;
 - 5) *“Vero o no che per gli anni 2017, 2018, 2019 e ancora per il corrente anno 2020, Lei ha fatto parte, insieme alla sig.ra Valeria Graffeo, di vari seggi di gara per l’affidamento di lavori?”*;
 - 6) *“Vero o no che i componenti del seggio di gara svolgono tutti le stesse mansioni e nello specifico: esaminano gli atti, elaborano la proposta di aggiudicazione per il RUP e all’esito dei controlli del RUP, procedono con la determina di aggiudicazione e di tutti gli adempimenti consequenziali?”*;
 - 7) *“Vero o no che la nomina a componente del seggio di gara implica un grado elevato di responsabilità commisurato alle decisioni assunte collegialmente dai membri del seggio?”*.

- **disporre** l’ordine di esibizione dei contratti dei lavoratori con cui la ricorrente condivide sia la stanza sia l’espletamento delle attività a corredo delle procedure negoziate per gli affidamenti.

Dunque, si chiede l’ordine di esibizione dei contratti relativi ai seguenti lavoratori: la dott.ssa Angela Interlandi, C.F.: NTR NGL 62H57 I57AZ, nata a Siracusa il 17.06.1962 e il dott. Cirino Scapellato, C.F.: SCP CRN 70E12 E532T, nato a Lentini il 12.5.1970.

- **disporre** CTU contabile per l’esatta quantificazione delle differenze retributive e contributive spettanti alla ricorrente dal 11.12.2019 sino al soddisfo.



In coerenza, la sig.ra Valeria Graffeo, come sopra rappresentata ed assistita

CHIEDE

A Codesto Giudice del Lavoro di accogliere le seguenti conclusioni:

ove occorra:

disapplicare l'avviso/bando n. 256 del 20.1.2012, prot. n. 4222, *in parte qua*, ovverosia relativamente all'art. 3, applicato dall'Università nell'ambito della nuova procedura di stabilizzazione di cui alla delibera 73/2017;

- **accertare e dichiarare**, ai sensi di quanto disposto dall'art. 20, comma 1, d.lgs. n. 75/2017, il diritto di parte ricorrente ad essere inquadrata nella categoria C e nella posizione economica C2, anche in coerenza con le mansioni che ella continua a svolgere in seno all'Ateneo; per l'effetto:

- **condannare** l'amministrazione resistente a modificare il contratto a tempo indeterminato sottoscritto il 11.12.2019, mediante il ripristino della categoria di inquadramento da "B" alla categoria "C" e della relativa posizione economica da B/2 in C/2 dell'area amministrativa;

- **accertare e dichiarare** l'attuale svolgimento di mansioni superiori rispetto a quanto previsto nel contratto sottoscritto il 11.12.2019;

per l'effetto:

- **condannare** l'amministrazione resistente al versamento delle differenze retributive causate sia dall'errato inquadramento contrattuale della ricorrente sia dall'attuale svolgimento di mansioni superiori, maturate dall'11.12.2019 sino al soddisfo.

In via istruttoria si chiede l'accoglimento dei mezzi istruttori così come articolati in seno al presente atto.

Si depositano i documenti dall'1 al 33 indicati nel corpo del ricorso.

Il valore della presente controversia è indeterminabile e, vertendo in materia di pubblico impiego, si versa un contributo unificato di € 259,00.

Catania, 28.11.2020.

Avv. Davide Alfredo Luigi Negretti

Avv. Antonella Cardillo

