



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI ROMA
IV SEZIONE LAVORO

Il Giudice in funzione di giudice del lavoro all'udienza del 14 settembre 2023 ha pronunciato la seguente sentenza nella causa n. R.G.24098/2022

TRA

RICORRENTE

E

ISPETTORE AL VIGILANZA NAZIONALE DEL LAVORO in persona del Dirigente *pro tempore*

RESISTENTE

FATTO E MOTIVI DELLA DECISIONE



Con ricorso regolarmente notificato, il ricorrente, dipendente dell'Ispettorato resistente, (in virtù di un contratto di lavoro a tempo indeterminato e qualifica C2), titolare, dal 2011, del beneficio della fruizione di tre giorni di permesso mensile per l'assistenza ad un familiare ai sensi dell'art. 33 comma 3 legge 104 del 1992, lamentava che, nonostante i predetti giorni di permesso gli fossero sempre stati calcolati ai fini della determinazione della c.d. *performance* organizzativa, la parte datrice di lavoro, per l'anno 2019, aveva modificato unilateralmente i criteri di calcolo e aveva omesso di considerare i giorni di permesso di cui all'art. 33 commi 2 e 3 della legge 104.

Il lavoratore faceva notare che l'art. 7 del CCNL, siglato il 18 giugno 2020, norma contrattuale di riferimento dell'istituto in esame, prevedeva che l'ammontare della quota della *performance* organizzativa – spettante ad ogni componente dei gruppi di lavoro in cui viene ripartito il personale, sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi/attività assegnati dal dirigente con la predisposizione dei piani operativi – è *“determinata in funzione delle giornate di presenza in servizio”*. Sul punto, segnalava che la contrattazione integrativa aveva sempre equiparato le giornate di assenza a quelle di lavoro quando l'assenza era giustificata da particolari contingenze come i permessi di cui all'art. 33, commi 2,3 e 6 della legge 104 del 1992.

si doleva della illegittimità e della palese discriminazione insita nella determinazione assunta, inspiegabilmente da un anno altro, dall'Ispettorato di non conteggiare più i permessi che trovavano la propria causa nell'articolo 33 commi 2 e 3 della citata legge ma di continuare a calcolare invece i permessi di cui al comma 6 ai fini dell'erogazione della somma incentivante, nonostante la finalità perseguita da entrambi (la tutela del diritto alla salute ex art. 32 della costituzione) fosse identica.

Formulava le richieste contenute nel ricorso da intendersi qui integralmente riportate.

Si costituiva in giudizio l'Ispettorato eccependo, preliminarmente, la inammissibilità del ricorso per la indeterminatezza dell'oggetto (non contenendo alcun riferimento al periodo temporale cui si riferisce la domanda di accertamento e non quantificando l'entità del trattamento economico accessorio di cui si chiedeva il pagamento).

Nel merito insisteva nel difendere la legittimità della determinazione dell'Ispettorato nella infondatezza del ricorso di cui chiedeva il rigetto.

Preme osservare in primo luogo che il ricorso non risulta affetto da nullità.

Come ricordato nella ordinanza della Suprema Corte n.19009 del 2018 *“secondo consolidato orientamento di questa Corte, nel rito del lavoro la nullità del ricorso introduttivo del giudizio di primo grado per mancata determinazione dell'oggetto della domanda o per mancata esposizione delle ragioni, di fatto e di diritto, sulle quali essa si fonda, ricorre allorché non sia assolutamente possibile l'individuazione dell'uno o dell'altro elemento attraverso l'esame complessivo dell'atto, perché in tal caso il*



convenuto non è messo in grado di predisporre le necessarie difese e il giudice non è posto in condizione di conoscere l'esatto oggetto del I giudizio ai fini dell'esercizio dei suoi poteri di indagine e di decisione (cfr. fra le molte Cass. n. 5794/2004)".

Stabilito il parametro in base al quale valutare la completezza del ricorso non può non notarsi, nel caso di specie, in seguito ad una attenta lettura e valutazione anche della documentazione, la domanda del ricorrente di vedersi conteggiate le giornate di permesso godute ai sensi dell'art. 33 comma 3 Legge 104 del 1992 debba essere delimitata all'anno 2019.

Ciò premesso, si ritiene che l'istanza del ricorrente sia motivata e come tale meritevole di accoglimento.

Riesaminando la vicenda anche alla luce delle note dello stesso Ispettorato e allegate al fascicolo, nel premettere che l'articolo 7, comma 6, lettera b) del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018 stabilisce che sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale *"i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance"*, si fa presente che in data 18 giugno 2020 è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo nazionale sul fondo risorse decentrate relativo all'anno 2019, con il quale sono stati fissati anche i criteri per la corresponsione al personale dei compensi incentivanti la produttività. In particolare, all'articolo 7, le parti hanno stabilito che in relazione alla performance organizzativa *"L'ammontare della quota riconosciuta a ciascun componente del gruppo di lavoro è determinata in funzione delle giornate di presenza in servizio"* e con riferimento alla performance individuale *"L'attribuzione della quota è effettuata avendo riguardo all'apporto della qualità dell'apporto effettivamente prestato individualmente sull'obiettivo /attività istituzionale..."*

Nonostante la rilevanza data alla *"presenza"* effettiva del dipendente per la quantificazione della quota dovuta a titolo di performance organizzativa, l'Ispettorato non ha ignorato ugualmente l'esigenza di individuare la tipologia di assenze dal servizio da equiparare alle presenze. Ciò premesso, non è dato comprendere quali siano state le ragioni sottese alla scelta dell'Ispettorato di considerare a tali fini solo i permessi di cui al comma 6 dell'art. 33 Legge 104 del 1992 e non più i permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 33 della medesima legge.

La scelta – dal momento che tutte le tipologie di permessi citati sono finalizzati a soddisfare la medesima esigenza di tutela del bene primario costituzionalmente garantito della salute – non può che qualificarsi discriminatoria.

La particolarità della vicenda giustifica la compensazione delle spese.

P.Q.M.



Accerta e dichiara il diritto di [redacted] a vedersi computati i giorni di permesso di cui ha goduto ai sensi dell'art. 33 comma 3 Legge 104 del 1992 nel 2019 al fine del calcolo della indennità di performance organizzativa;

Compensa le spese di lite.

Roma, 14 settembre 2023

Il Giudice



