



**Ufficio Legislativo e Legale  
della Presidenza della Regione Siciliana**

**MASSIME GIURISPRUDENZIALI DEL PROCESSO DEL LAVORO**

---

**TRIBUNALE DI CATANIA SEZIONE LAVORO, 17 NOVEMBRE 2020**

CUTRONA

**giudice**

M.M.

**ricorrente**

Assessorato regionale Autonomie Locali e Funzione Pubblica -

**convenuto**

Dipartimento Funzione Pubblica e Personale

**C.C.R.L. personale con qualifica non dirigenziale della Regione Siciliana – Contratto di lavoro a tempo determinato – Progressione economica ex art 109 CCRL 2002/2005 solo all’esito delle previste procedure selettive – Istituzione FAMP per personale a tempo determinato a decorrere dal 2008 - Discriminazione con lavoratori a tempo indeterminato – Non sussiste**

[Riguardo l’art. 109, comma 1, del C.C.R.L. del comparto non dirigenziale sottoscritto in data 16.5.2005] non vi é chi non veda come si tratti di una norma programmatica di carattere finanziario volta semplicemente ad individuare la quota del F.A.M.P. (Fondo di amministrazione per il miglioramento delle prestazioni) da destinare al finanziamento delle progressioni economiche di categoria.

---

Deve ritenersi che il citato art. 109 [del C.C.R.L. del comparto non dirigenziale sottoscritto in data 16.5.2005], laddove prevede che la quota del F.A.M.P. da destinare al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali sia “*determinata in modo da consentire a tutti i dipendenti l’acquisizione della posizione economica successiva a quella giuridicamente posseduta, con effetto dal 1° marzo 2005.*”, debba essere interpretato nel senso che del passaggio alla posizione economica superiore debbano fruire “*tutti*” i dipendenti che ne abbiano conseguito il diritto all’esito delle specifiche. procedure selettive, legittimamente espletate, e non già, indistintamente, “*tutti*” i dipendenti regionali. Altrimenti opinando, si rischierebbe di determinare un assurdo ed inaccettabile appiattimento e livellamento delle posizioni dei diversi dipendenti aspiranti alla progressione economica, il che contrasterebbe, ovviamente, con l’esigenza di valorizzare e premiare il personale

più meritevole e con un grado migliore di *performance* e produttività, anche in termini di soddisfazione dell'utenza, economicità ed efficacia, e con le esigenze di equilibrio del bilancio regionale.

---

E' proprio il contratto collettivo a stabilire che il salario accessorio sia attribuito ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in modo difforme come tempi e modalità rispetto ai dipendenti a tempo determinato e dunque è la natura del rapporto ad operare la differenziazione tra le due categorie (Corte di Appello di Messina n.856/2018 del 26/11/2018).

***Estensore delle massime*** avv. Orazio Sciacca