

Tribunale di Taranto, sez. Lavoro

Sentenza 13 febbraio 2012

Svolgimento del processo e motivi della decisione

Con ricorsi depositati dal 24 settembre 2008 al 1 settembre 2009 (successivamente riuniti, attesa l'identità delle Questioni dalla cui risoluzione dipende la decisione, ai sensi dell'art. 151, co. 1, disp. att. c.p.c.) gli istanti hanno esposto che:

- sono dipendenti della ASL TA ed avevano partecipato alla selezione indetta dall'ASL per l'attribuzione delle fasce retributive relativamente al biennio economico 2002/2003;

- con Delib. n. 3259 del 30 dicembre 2005 (rettificata, solo per errori materiali, con successiva DELIB. N. 209 del 16 FEBBRAIO 2006) il DIRETTORE GENERALE dell'ASL convenuta approvò il REGOLAMENTO E BANDO DI SELEZIONE INTERNA PER L'ATTRIBUZIONE DELLE FASCE RETRIBUTIVE - CCNL AREA COMPARTO 19 APRILE 2004 - 1 BIENNIO ECONOMICO 2002/03, che ha disciplinato le procedure e le modalità di svolgimento delle selezioni ex art. 35 CCNL 7 aprile 1999;

- con DELIB. 14 FEBBRAIO 2007, N. 211 la ASL predisponessa la relativa graduatoria per ogni profilo di appartenenza in base ai titoli posseduti;

- dall'esame della graduatoria le parti ricorrenti constatavano che non avevano conseguito un punteggio tale che consentisse loro di poter usufruire dello specifico beneficio economico;

- in particolare rilevavano che il punteggio era scaturito dall'asseritamente illegittima ed erronea individuazione dei criteri per la valutazione dei titoli, in quanto la DELIB. N. 3259 del 30 DICEMBRE 2005 prevedeva che fossero "valutati esclusivamente i titoli di cui all'art. 5 del regolamento di selezione di cui all'allegato 1 del presente provvedimento";

- la illegittimità deriverebbe in questo caso dal fatto che i titoli valutati ai fini della progressione economica erano, per un verso, riferiti al biennio

2000/2001, anche se la progressione economica stessa avrebbe dovuto riguardare il biennio 2002/2003 e, per altro verso, erano stati individuati a posteriori, il che comporta che se i ricorrenti avessero saputo quali erano i requisiti richiesti si sarebbero attivati per conseguirli.

Tanto premesso le parti ricorrenti hanno chiesto al Giudice del lavoro di Taranto di voler accertare e dichiarare la nullità del verbale di accordo del 20 dicembre 2005 e, quindi, l'erroneità e/o l'illegittimità dei criteri fissati dall'ASL nonché, conseguentemente, l'illegittimità della graduatoria nella quale erano stati inseriti, approvata con DELIB. N. 211 del 14 FEBBRAIO 2007, e per l'effetto dichiarare nulla o annullare o disapplicare la predetta delibera e dichiarare il loro diritto alla suddetta progressione economica, con condanna della ASL al pagamento delle relative differenze retributive.

Si è costituita l'ASL TA ed ha negato la fondatezza della pretesa deducendo che:

- vi sarebbe difetto di giurisdizione, atteso che si è in presenza di interessi legittimi e non di diritti soggettivi a fronte di una delibera del D.G., la n. 3259/05, che sarebbe atto amministrativo;

- non vi sarebbe stata violazione alcuna dell'art. 35 CCNL, atteso che le indicazioni contrattuali non sono state disattese né stravolte e che i criteri, recepiti poi nella Delib. n. 3229 del 2005, erano stati determinati in sede di CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE dell'AREA COMPARTO SANITÀ in data 20 dicembre 2005;

- non vi sarebbe alcuna norma che vieti di ricorrere alla contrattazione collettiva integrativa per ulteriormente specificare i criteri di valutazione nell'ambito della selezione, né tanto meno che consenta di ricorrere alla detta contrattazione solo in prima applicazione dell'istituto.

La causa, istruita documentalmente, è stata discussa dai procuratori delle parti all'udienza odierna.

Quindi questo giudice ha deciso come da infrascritto dispositivo.

I ricorsi riuniti risultano infondati e, conseguentemente, devono essere rigettati.

Preliminarmente occorre valutare se sussista o meno la giurisdizione del giudice ordinario con riferimento alla controversia de qua.

L'*art. 63 comma 4 del D.Lgs. n. 165 del 2001 TU PUBBLICO IMPIEGO*, infatti, prevede che "restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni": è necessario, dunque, chiarire se le controversie relative alle selezioni interne per coloro che già sono dipendenti di una PUBBLICA AMMINISTRAZIONE rientrino nell'ambito delle procedure concorsuali devolute al G.A. o meno.

Orbene di recente la SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE ha statuito, ribadendo un orientamento più volte già manifestato in passato, che "per "procedure concorsuali di assunzione", attribuite alla giurisdizione del giudice amministrativo, si intendono quelle preordinate alla costituzione "ex novo" dei rapporti di lavoro (essendo tali le procedure aperte ai candidati esterni, ancorché vi partecipino anche soggetti già dipendenti pubblici) e i procedimenti concorsuali interni destinati a consentire l'inquadramento dei dipendenti in aree funzionali o categorie più elevate, profilandosi in tal caso una novazione oggettiva dei rapporti lavorativi, mentre restano devolute alla giurisdizione del g.o. solo le controversie relative a procedure interne riguardanti le progressioni nell'ambito di ciascuna area professionale o categoria" (CASSAZIONE CIVILE, SEZ. UN., 12 OTTOBRE 2009, N. 21560).

Ed ancora sempre di recente la CASSAZIONE ha affermato che "in materia di riparto di giurisdizione nelle controversie del pubblico impiego contrattualizzato, restano escluse dalla giurisdizione del g.a. sulle procedure concorsuali di assunzione (*D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 63. comma 4*), rientrando nella giurisdizione del g.o., le controversie attinenti a concorsi per soli interni, che comportino passaggio da una qualifica ad un'altra, ma nell'ambito della medesima area funzionale (per la cui definizione occorre rivolgersi alla classificazione del contratto collettivo applicabile al rapporto), con la precisazione che tali progressioni interne sono affidate a procedure poste in essere dall'amministrazione con i poteri del datore di lavoro privato, sia che riguardino l'acquisizione di posizioni più elevate meramente retributive, sia il conferimento di qualifiche superiori" (CASSAZIONE CIVILE, SEZ. UN., 7 LUGLIO 2009, N. 15844).

Pertanto la CASSAZIONE chiarisce non solo che nel caso di selezioni interne relative a progressioni nell'ambito della medesima area vi sia la giurisdizione del g.o., ma precisa altresì che le progressioni all'interno di ciascuna area professionale o categoria, sia con acquisizione di posizioni più elevate meramente retributive, sia con il conferimento di qualifiche superiori, sono affidate a procedure poste in essere dall'Amministrazione con la capacità e i poteri del datore di lavoro privato, con conseguente attribuzione delle relative controversie alla giurisdizione ordinaria (in termini anche CASSAZIONE CIVILE, SEZ. UN., 30 OTTOBRE 2008, N. 26016).

Ed ancora ha precisato la CASSAZIONE che "in presenza di progressioni all'interno di ciascuna area professionale o categoria, secondo disposizioni di legge o di contratto collettivo, necessariamente si versa fuori dell'ambito delle attività amministrative autoritative e la procedura è retta dal diritto privato (*L. n. 241 del 1990, art. 1, comma 1 bis*, nel testo attuale). Questa constatazione è sufficiente per dichiarare la giurisdizione del giudice ordinario sulle relative controversie. Appartiene, infatti, al merito della controversia la verifica della validità degli atti negoziali inerenti alle procedure di progressione interna, ove previsioni di legge o di contratto collettivo dovessero sospettarsi di non conformità *all'art. 97 Cost.*" (CASS. CIV. SSUU 10419/06).

Nella fattispecie de qua, poiché il concorso era finalizzato all'acquisizione di una posizione più elevata dal punto di vista retributivo (c.d. fascia retributiva), mediante una progressione nell'ambito della medesima area funzionale, non si ritiene che sia stata richiesta una novazione oggettiva del rapporto, atteso che non si è affatto in presenza di una vicenda modificativa dello stesso mediante un passaggio dei lavoratori ad una diversa area funzionale: pertanto la giurisdizione appartiene senza dubbio al giudice ordinario. La conseguenza è che anche la DELIBERA del DIRETTORE GENERALE, con la quale si sono individuati i criteri selettivi per la formazione della graduatoria, non è da intendersi quale provvedimento amministrativo, impugnabile esclusivamente innanzi al G.A., bensì quale, atto adottato dall'AMMINISTRAZIONE quale privato datore di lavoro, che ben può essere sindacato da questo giudice nell'ambito della sua giurisdizione.

Acclarata la giurisdizione del G.O., occorre ora valutare nel merito la fondatezza della domanda attorea.

I ricorrenti sostengono che i criteri individuati nella DELIBERA del DIRETTORE GENERALE N. 3259/05 per l'attribuzione delle fasce retributive ex art. 35 CCNL 7 aprile 1999 fossero illegittimi in quanto contrastanti tanto con il disposto del medesimo art. 35 CCNL, quanto con l'art. 97 Cost.: in particolare lamentano il fatto che i titoli valutati ai fini della progressione economica erano, per un verso, riferiti al biennio 2000/2001, anche se la progressione economica stessa avrebbe dovuto riguardare il biennio 2002/2003 e, per altro verso, erano stati individuati a posteriori, il che comporta che se i ricorrenti avessero saputo quali erano i requisiti richiesti si sarebbero attivati per conseguirli.

Orbene, l'art. 35 CCNL 7 aprile 1999 prevede i criteri per la progressione economica orizzontale, stabilendo in particolare che la selezione avviene "sulla base dei seguenti criteri da integrare in sede di contrattazione integrativa: a) per i passaggi alla prima, seconda e terza fascia retributiva, previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale".

In data 20 dicembre 2005 vi è stato un accordo sindacale siglato dalla DIREZIONE AZIENDALE, dalle OOSS e dalla RSU con il quale le parti hanno concordato con riferimento alle fasce retributive per il biennio 2002/2003 i criteri di valutazione, statuendo in particolare che i titoli e i requisiti rilevanti erano quelli conseguiti nel biennio 2001/2002. I titoli presi in considerazione erano: a) partecipazione a corsi e/o convegni; b) attività resa al pubblico in modo esclusivo; c) maneggio di denaro e valori; d) partecipazione a commissioni istituite dall'Azienda e per l'Azienda; e) funzioni superiori formalmente riconosciute o affidate dal 1 gennaio 2000 al 31 dicembre 2003.

Con DELIB. N. 3229 del 29 DICEMBRE 2005 il DIRETTORE GENERALE ha deliberato di recepire i suddetti accordi ed ha poi SUCCESSIVAMENTE adottato il REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE FASCE RETRIBUTIVE ed il BANDO CON DELIB. N. 3259 del 30 DICEMBRE 2005: l'art. 5 del predetto REGOLAMENTO, rubricato "criteri di selezione", non fa altro che riprodurre fedelmente i criteri selettivi individuati in sede di contrattazione integrativa dalla DIREZIONE AZIENDALE e dalle OOSS.

Orbene, appare evidente come la ASL abbia del tutto legittimamente adottato i criteri per la selezione del personale cui attribuire le fasce

retributive superiori nel pieno rispetto tanto dell'art. 35 CCNL quanto *dell'art. 97 Cost.*

Le parti ricorrenti contestano il fatto che, se avessero saputo (nel corso degli anni 2001 e 2002) che la partecipazione a determinati corsi avrebbe costituito titolo per la progressione economica, avrebbero verosimilmente partecipato agli stessi, mentre, venendo individuati solo a posteriori i criteri selettivi, essi non sarebbero stati messi in condizione, di fatto, di poter superare la predetta selezione.

Orbene ritiene questo Giudice che siffatta prospettazione non sia condivisibile.

L'ASL, che agisce quale datore di lavoro privato nell'ambito della suddetta selezione interna, ben può, infatti, in accordo con le OO.SS., scegliere discrezionalmente i criteri selettivi che ritiene preferibili con l'unico limite di rimanere nell'alveo di quanto affermato in via di principio dal CCNL: pertanto, solo se i criteri individuati dall'ASL avessero del tutto pretermesso, ad esempio, la valutazione dell'arricchimento professionale quale elemento di valutazione dei candidati, allora sarebbero stati nulli per contrasto con la contrattazione collettiva nazionale ex art. 40 TU PUBBLICO IMPIEGO.

Ha affermato di recente la SUPREMA CORTE, infatti, che "la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, restando escluso che le PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI possano assumere obbligazioni in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione, con la conseguenza che le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate" (CASS. SS. UU., 17 APRILE 2009, N. 9146).

Essendo evidente come, invece, nel caso di specie la contrattazione integrativa aziendale abbia statuito dei criteri selettivi del tutto conformi ai principi indicati dall'art. 35 CCNL, costituendone mere specificazioni, gli stessi sono da ritenersi del tutto legittimamente adottati.

In particolare, con riferimento alla specifica doglianza delle parti ricorrenti, appare plausibile che i criteri di selezione ad un concorso per titoli vengano individuati a posteriori e non a priori.

La ASL, infatti, doveva compiere una selezione tra tutti gli aspiranti alla progressione economica e lo ha fatto, specificando i criteri di massima dettati dall'art. 35 CCNL, attraverso la individuazione del criterio selettivo, tra gli altri, della partecipazione a corsi negli anni pregressi. Appare invero ragionevole che i corsi dovessero essere quelli già frequentati in passato dagli aspiranti alla progressione economica atteso che, contrariamente a quanto affermato dalle parti ricorrenti, trattasi di un criterio di selezione logico, certamente adottabile in simili ipotesi, proprio perché va a premiare la professionalità di chi, a prescindere dalla possibilità di conseguire una progressione economica, ha comunque ritenuto di aggiornarsi e di incrementare il proprio bagaglio professionale, dando prova proprio di quanto richiesto dall'art. 35 CCNL, ossia di "impegno e Qualità della prestazione individuale".

Mentre sarebbe incongruo ritenere che i corsi rilevanti ai fini del punteggio debbano essere indicati a priori, così che tutti li frequentino, al fine di conseguire un punteggio utile, e si vanifichi del tutto per ciò stesso il criterio selettivo. Pertanto il fatto di aver partecipato ad un corso di formazione in un periodo antecedente il biennio economico per il quale è richiesta la progressione economica appare, proprio per questo, requisito oggettivo e predefinito, in quanto riferentesi ad una situazione cristallizzata in epoca passata, e, dunque, pienamente compatibile con quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Né rileva in alcun modo quanto avvenuto in altre ASL con riferimento alla individuazione a livello locale dei criteri selettivi, ripetendosi che trattasi di scelte meramente discrezionali del datore di lavoro, effettuate peraltro in accordo con le OO.SS., che, se non adottate in aperto contrasto con la previsione dell'art. 35 CCNL, non possono essere sindacate dal Giudice, che non può in alcun modo sostituirsi alla ASL nello stabilire criteri differenti per l'attribuzione della progressione economica orizzontale.

Una volta acclarato che nessun contrasto vi è tra la norma del CCNL e la contrattazione integrativa aziendale, atteso che i criteri individuati non risultano contrastanti con l'art. 35 sopra richiamato, ma sono, nel solco tracciato dal predetto art. 35, espressione della discrezionalità del datore di lavoro, non può il giudice in alcun modo sindacarli nel merito.

Del tutto priva di ogni pregio è anche la considerazione della pretesa illegittimità dei criteri di selezione in quanto differenti da quelli adottati per l'attribuzione delle fasce retributive nel biennio economico

2000/2001 e nel successivo biennio economico 2006/2007, con particolare riferimento al fatto che, prima e dopo il biennio economico per cui è causa per l'attribuzione delle fasce retributive non è stata adottata alcuna procedura selettiva o concorsuale. Non vi è, infatti, alcuna norma che vieti alla P.A. datore di lavoro di mutare intendimento, nell'accordo con i sindacati, e di stabilire per bienni economici differenti criteri selettivi differenti, essendo anzi del tutto fisiologico che un contratto collettivo possa essere sostituito da un nuovo contratto collettivo.

A tal proposito la CASSAZIONE ha affermato che "il fenomeno della successione dei contratti collettivi nel tempo non è comparabile con quello della successione tra norme giuridiche, per cui un contratto collettivo posteriore non "modifica" l'assetto precedente, ma sostituisce una nuova regolamentazione a quella divenuta inefficace per scadenza del termine o per volontà degli stessi stipulanti (nella specie, a seguito di disdetta dell'Azienda)" (CASS. CIV. 5141/04; in termini CASS. 11 NOVEMBRE 1988 N. 6116; 9 GIUGNO 1989 N. 2822; 5 LUGLIO 1990 N. 7050; 22 LUGLIO 1991 N. 8192; 6 FEBBRAIO 1992 N. 1313; 7 APRILE 1992 N. 4219; 4 FEBBRAIO 1993 N. 1375; 20 MARZO 1996, N. 2361; 27 AGOSTO 1997, N. 8098; 1 LUGLIO 1998, N. 6427; 2 APRILE 2001, N. 4839).

Peraltro non solo, come si è visto, è del tutto possibile procedere alla stipula di nuovo contratto per volontà dei soggetti che hanno stipulato il precedente contratto collettivo integrativo, ma è altresì possibile che il secondo deroghi in pejus al primo. Nel caso di specie il secondo accordo collettivo prevede, infatti, dei requisiti più stringenti e specifici rispetto al precedente accordo (e quindi potenzialmente più sfavorevoli a taluni lavoratori), limitando ad esempio il possesso dei titoli a quelli conseguiti nel biennio 2000/2001, ma ciò non vuol dire che il nuovo contratto sia per ciò solo illegittimo. Ha statuito la SUPREMA CORTE, infatti, che "nell'ipotesi di successione tra contratti collettivi, le precedenti disposizioni possono essere modificate da quelle successive anche se in senso sfavorevole al lavoratore, con il solo limite dei diritti quesiti, ovvero di quei diritti che sono già entrati a far parte del patrimonio individuale del lavoratore" (CASSAZIONE CIVILE, SEZ. LAV., 5 NOVEMBRE 2003, N. 16635).

Da ultimo, ma solo ad abundantiam, vi è da dire che, pur a voler ipotizzare l'illegittimità dei criteri adottati per la procedura selettiva de qua, vi sarebbe, comunque, un difetto di (allegazione e) prova da parte

degli attori in ordine all'effettiva attribuibilità in loro favore - ove dovessero essere applicati i diversi criteri da essi auspicati - della progressione retributiva alla quale era finalizzata la procedura in esame.

Bisogna, infatti, distinguere due aspetti differenti nella vicenda in questione: in primo luogo occorre stabilire se siano state rispettate le norme di legge e contrattuali collettive nella individuazione dei criteri di valutazione (verifica che, come si è sopra esposto, ha comunque asseverato la condotta datoriale); ma successivamente - in ogni caso - occorrerebbe altresì valutare se, sulla base dei diversi criteri auspicati dalle parti ricorrenti (sempre ove mai effettivamente applicabili), quei determinati lavoratori avrebbero avuto o meno effettivamente il diritto alla progressione economica, ovvero se questa, invece, non sarebbe spettata comunque ad altri soggetti. E ciò anche solo ai fini dell'esercizio di un'azione risarcitoria, ad esempio alla stregua del "tasso di probabilità" di prevalere nella selezione, come rimarcato espressamente da CASS. LAV. 3 MARZO 2010 N. 5119, avendo la SUPREMA CORTE ritenuto inadeguato il criterio meramente statistico della proporzione tra il numero dei posti e il numero dei concorrenti che precedevano, in assenza di ogni riferimento alla valutazione comparativa dei titoli dei candidati.

Secondo CASS. LAV. 23 GENNAIO 2009 N. 1715, infatti, "l'interessato ha l'onere di provare, seppure in via presuntiva e probabilistica, la concreta possibilità di essere selezionato ed il nesso causale tra inadempimento ed evento dannoso, tramite l'allegazione e la prova di quegli elementi di fatto idonei a far ritenere che il regolare svolgimento della procedura selettiva avrebbe comportato una concreta, effettiva e non ipotetica probabilità di conseguire la promozione, in forza della quale probabilità si giustifica l'interesse stesso del lavoratore alla pronuncia di illegittimità della procedura selettiva, altrimenti insussistente. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva respinto la domanda di una lavoratrice volta ad ottenere la declaratoria di illegittimità della sua esclusione dalla selezione all'accesso a qualifica superiore di quadro e la condanna del datore di lavoro al risarcimento dei danni subiti per la perdita di "chance", affermando che non era sufficiente l'inosservanza, da parte del datore, dei principi di correttezza e buona fede nella procedura selettiva, giacché occorreva pure che l'interessata fornisse la prova, nella specie mancante, di avere una concreta probabilità di essere selezionata in base al possesso di titoli più validi di quelli posseduti dai dipendenti promossi)".

In particolare, in motivazione, così testualmente si esprime la CORTE: " a ben considerare, l'interesse del lavoratore ad una pronuncia di illegittimità della selezione per violazione degli obblighi di correttezza e buona fede è condizionato dall'interesse a vedersi ammesso ad un risultato positivo, non avendo diversamente il lavoratore nessun interesse processuale ad una dichiarazione di illegittimità di un procedura concorsuale alla quale sia indifferente. Pertanto la prova almeno dell'esistenza di una "probabilità" di promozione in caso di corretta osservanza della procedura, se non del diritto alla promozione, giustifica anche l'interesse alla pronuncia di irregolarità e di illegittimità della procedura medesima."

E, nel caso di specie, sotto questo aspetto gli atti introduttivi del giudizio risultano del tutto carenti.

Errano, infatti, le parti ricorrenti, allorché ritengono che basti la mancata contestazione circa il possesso dei requisiti di cui all'art. 35 CCNL da parte della ASL per ritenere automaticamente da ciò discendente il diritto alla progressione economica, poiché nella fattispecie si è dinanzi ad una procedura selettiva, che comporta la formazione di graduatorie tra tutti gli aspiranti ed il conseguimento della fascia superiore solo per coloro che sono meglio collocati nella stessa: perciò non basta solo possedere astrattamente i requisiti di cui all'art. 35 CCNL, ma occorre specificamente allegare e poi fornire la prova di possederli in maniera tale da collocarsi in maniera utile in graduatoria superando tutti gli altri aspiranti.

E' stato infatti chiarito che sussiste un rapporto di "necessaria circolarità" tra onere di allegazione, onere di contestazione ed onere probatorio, nel senso che risulta impossibile per la parte avversa contestare o chiedere prove su fatti non allegati esplicitamente nonché su circostanze che, pur configurandosi come presupposti o elementi condizionanti del diritto azionato, non siano stati esplicitati in modo espresso e specifico: pertanto, solo a fronte di una chiara enunciazione dei dati fattuali, costitutivi del diritto azionato, si pone per la controparte l'esigenza di formulare contestazioni che, in questo caso, debbono essere puntuali, circostanziate, dettagliate ed onnicomprensive delle circostanze in relazione alle quali viene chiesta l'ammissione della prova, non potendo invece essere generiche o estrinsecate in mere formule di stile, in espressioni apodittiche o in asserzioni puramente negative.

In definitiva, la mancata dimostrazione della asserita illegittimità delle determinazioni aziendali impugnate in questa sede non può che comportare il rigetto delle domande formulate dai ricorrenti.

Le spese del presente giudizio, liquidate come da infrascritto dispositivo, vanno poste a carico delle parti ricorrenti (in solido fra loro ex art. 97, co. 1, c.p.c., in considerazione dell'interesse comune), sulla base della soccombenza ex *art. 91 c.p.c.* (dovendosi fare applicazione del principio di causalità, per il quale non è esente da onere delle spese la parte che, col suo comportamento antigiuridico, per la trasgressione delle norme di diritto sostanziale, abbia provocato la necessità del processo: cfr. CASS. SEZ. III, 15 LUGLIO 2008 N. 19456 e CASS. SEZ. III, 27 NOVEMBRE 2006 N. 25141).

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, così provvede:

1. rigetta i ricorsi riuniti;
2. condanna le parti ricorrenti, in solido fra loro, al pagamento in favore della convenuta delle spese processuali, liquidate in complessivi Euro.2.600,00 di cui Euro.1.300,00 per onorari difensivi, oltre IVA e CPA;
3. ai sensi dell'art. 429, co. 1, c.p.c. (nel testo riformulato dall'art. 53 del D. L. 25 giugno 2008, n. 112, conv. con modif. dalla *L. 6 agosto 2008, n. 133*), fissa il termine di giorni trenta per il deposito della sentenza.