

TRIBUNALE DI FROSINONE - SEZIONE LAVORO

**Ricorso ex art. 414 c.p.c. con istanza di notificazione
per pubblici proclami ai sensi dell'art. 151 c.p.c.**

Nell'interesse del sig. STEFANO SPERDUTI (C.F. SPRSFN65M09E340Y - P.E.C. stefano_sperduti@pec.it), nato a Isola Del Liri (FR) il 9 Agosto 1965, ivi residente alla via Carnello n. 299, rappresentato e difeso, giusta procura in calce al presente atto, dall'Avv. Alessia Tallini (C.F. TLLSS88P66D810P) con Studio professionale in Frosinone (FR), via Archimede Petraia n.3, presso il quale dichiara di eleggere domicilio. L'Avv. Alessia Tallini dichiara di voler ricevere avvisi e comunicazioni all' indirizzo P.E.C. alessia.tallini@pecavvocatifrosinone.it

Ricorrente

Contro

La A.S.L. - AZIENDA SANITARIA LOCALE DI FROSINONE (C.F. e P. I.V.A. 01886690609 - P.E.C. protocollo@pec.aslfrosinone.it), in persona del Direttore Generale Legale Rappresentante *p.t.*, con sede legale in Frosinone (FR), alla via Armando Fabi snc

Resistente

E nei confronti di

tutti i Controinteressati potenziali di cui alla deliberazione n. 694 del 27 Novembre 2024 concernente “*Differenziali Economici di Professionalità DEP 2023: Approvazione graduatorie finali di merito*”

Controinteressati

Premesso che

In fatto

- Il sig. STEFANO SPERDUTI svolge la propria attività lavorativa a favore della AZIENDA SANITARIA LOCALE DI FROSINONE (d'ora innanzi, *breviter*, “A.S.L.”, o “AZIENDA SANITARIA”), con mansione di impiegato inquadrato nell'Area Assistenti - ex Categoria C - a tempo indeterminato, matricola assegnata n.770934 (doc. 1);

- In data 12 Dicembre 2023 la A.S.L. di Frosinone pubblicava un Avviso di selezione interna, per soli titoli, riservato al personale del Comparto, per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali, con decorrenza 12 Dicembre 2023 e termine ultimo il 19 Dicembre 2023 (doc. 2);
- Detto Avviso di selezione (d'ora in avanti, per brevità, "Avviso") era emanato sul sito della Azienda Sanitaria Locale all'indirizzo <https://www.asl.fr.it/bandi/> - Sezione *Bandi e Concorsi*;
- Il sig. SPERDUTI partecipava alla selezione con domanda (*recte*: "autocertificazione") presentata in data 19 Dicembre 2023 prot. n. 2023-00081060 (doc. 3);
- In data 29 Dicembre 2023 la A.S.L. Resistente adottava la delibera n. 906 del 29 Dicembre 2023 avente ad oggetto "*Progressione economica all'interno delle Aree DEP 2023 presa di atto del Regolamento 2023 e graduatoria provvisoria di merito*" (doc. 4);
- In pari data, la A.S.L. Frosinone comunicava, nella Sezione *Intranet*, che la graduatoria pubblicata in data 29 Dicembre 2023 era solo parziale, in quanto "costituita dalle sole domande valutate e basata sul solo criterio della anzianità cronologica" (doc. 5);
- Con delibera n. 694 del 27 Novembre 2024, avente ad oggetto "*Differenziali Economici di Professionalità DEP 2023: Approvazione graduatorie finali di merito*" l'A.S.L. perveniva alla formazione di una "graduatoria unica di Azienda" del personale di tutti i ruoli in servizio al 1 Gennaio 2023, che avesse legittimamente presentato domanda di partecipazione al bando di concorso (doc. 6);
- Le graduatorie erano suddivise in relazione alle Aree di professionalità individuate dal C.C.N.L. (doc. 7);
- In virtù della graduatoria relativa all' Area degli Assistenti - Ruolo Amministrativo, acquisivano diritto alla attribuzione della fascia retributiva superiore i primi 16 lavoratori (doc. 8);
- L'Odierno Ricorrente non era tra questi; collocato al 20° posto, con un punteggio di 67.110 e, quindi, in posizione non utile per poter beneficiare della progressione (cfr doc. 8 cit.);

Tanto premesso, il sig. SPERDUTI intende impugnare, come in effetti impugna, in quanto palesemente illegittima, la deliberazione n. 694 del 27 Novembre 2024 e, in parte *qua*, l'ivi richiamato accordo sindacale dell'11 Dicembre 2023 (doc. 9), nella misura in cui l'A.S.L. Frosinone di concerto con le sigle sindacali firmatarie, e disattendendo la sottoscrizione

delle R.S.U., predisponendo un Contratto Integrativo le cui norme contrastano con i dettami del C.C.N.L. Comparto Sanità triennio 2019 – 2021 (doc. 10);

In diritto

Nullità e/o illegittimità dei criteri definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa, all'art. 6, p.ti 1) – 2) e 3)

1. Come noto, la materia delle progressioni economiche all'interno della stessa area è regolata dall'art. 52, co. 1-bis, D.lgs. n. 165/2001 recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*.

La novella apportata dal D.Lgs. n.150/2009¹, mediante la introduzione del comma 1-bis all'articolo 52, era volta a delineare una disciplina delle mansioni ispirata a criteri di avanzamento della carriera differenti rispetto al precedente sistema, fondato sul pubblico concorso, ed individuava la idoneità dell'istituto delle "Progressioni Economiche all'interno delle aree" a valorizzare le professionalità della P.A., senza rinunciare al rigore che necessariamente deve connotare uno sviluppo di carriera.

Difatti, subito dopo aver affermato che "*i dipendenti pubblici [...] sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali*" ed in luogo della precedente formulazione della norma, per la quale il passaggio tra le aree avveniva unicamente in ragione di un pubblico concorso salvo apposita riserva di posti per il personale interno, la attuale individua una procedura comparativa basata sui parametri determinati.

La *voluntas legis* era chiara e corrispondeva a quella di ancorare il percorso di crescita dei dipendenti della amministrazione pubblica, seppur in assenza del meccanismo concorsuale, ad una serie di parametri rivelativi del possesso di un adeguato livello professionale².

¹ Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

² Presidenza Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Parere in merito all'applicazione dell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal decreto-legge n. 80 del 2021, convertito con legge n. 113 del 2021: "Laddove, infatti, nella formulazione precedente della norma, il passaggio tra le aree poteva avvenire solo mediante concorso pubblico usufruendo di un'apposita riserva di posti per il personale interno in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, nel testo attuale viene prefigurata una procedura comparativa basata sui parametri di seguito riportati:

- valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
- assenza di provvedimenti disciplinari;
- possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;

Tale adeguatezza viene garantita mediante la previsione di requisiti, anche superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, che rendono attivabile il percorso di sviluppo professionale tratteggiato dalla norma.

L'art. 52, al co. 1-bis, D.Lgs. 165/2001 sancisce, in via generale, che tali progressioni *“avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito”*.

I medesimi criteri si rinvergono nella previsione contenuta all'art. 23, comma 2, del menzionato D.lgs. n. 150/09, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro, a mente della quale *“Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”*.

Tale ultima disposizione, oltre a confermare che le progressioni economiche devono essere attribuite in modo selettivo, circoscrive ulteriormente il campo, precisando che solo una quota limitata di dipendenti vi può accedere, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Per quel che concerne, specificatamente, la Contrattazione Collettiva Nazionale, la progressione economica orizzontale è disciplinata dall'art. 35 - rubricato *“Criteri per la progressione economica orizzontale”* - del Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Sanità, sottoscritto in data 7 Aprile 1999 (doc. 11), espressamente richiamato nell'avviso di selezione interna di cui è causa.

Detta norma, per quel che quivi rileva, stabilisce che le progressioni economiche orizzontali sono attribuite *“sulla base dei seguenti criteri da integrare in sede di contrattazione integrativa: a) [...] previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale”*.

• numero e tipologia degli incarichi rivestiti. Appare chiaro, alla luce del quadro delineato, l'intento del legislatore di valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'exkursus professionale, formativo e comportamentale del dipendente, al fine di rendere esplicito che il ricorso alla procedura comparativa in luogo di quella concorsuale è idonea e parimenti efficace nell'assicurare che la progressione di area e/o categoria o qualifica avvenga a beneficio dei più capaci e meritevoli.

Orbene i predetti criteri erano recepiti ed ulteriormente esplicitati, dall'art. 19 C.C.N.L. Comparto Sanità triennio 2019/2021, rubricato "*Progressione economica all'interno delle aree*", in cui espressamente si elencano i canoni cui la A.S.L. deve ispirarsi nella predisposizione dei requisiti richiesti ai fini della partecipazione alla selezione interna, ovvero:

- « *possono partecipare i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; è inoltre condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti la data di cui al primo periodo del comma 5, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. [...]*

- *la quota di risorse da destinare ai "differenziali economici di professionalità" attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5 lett. a), nel limite delle risorse di cui al comma 5 previste per la copertura finanziaria degli stessi [...]. Una quota delle risorse così destinate non superiore al 10% viene finalizzata all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" secondo i criteri di priorità e le modalità di cui alla lett. e).*

- *i "differenziali economici di professionalità" sono attribuiti [...] previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:*

a. per una quota non inferiore al 40% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;

b. per una quota non superiore al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata;

c. per una quota percentuale residua fino a raggiungere il 100% del punteggio totale, in base ad eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'Art. 9, comma 5, lett. c) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi ».

2. In tale quadro normativo, l'Azienda Resistente emanava, prescindendo totalmente dalla adozione di una precedente deliberazione in tal senso, un Avviso di "*Selezione interna per la progressione economica orizzontale*", che avrebbe dovuto contenere, in ossequio ai parametri generali sanciti dal predetto art. 19 del C.C.N.L. 2022, la specifica previsione dei

criteri in concreto adottati (ed integrati) dalla Contrattazione Integrativa, compresa la esatta modalità di riconoscimento ed assegnazione dei punteggi in funzione della progressione economica (doc. 2 cit.).

Si precisa che l'Avviso, al momento della pubblicazione sulla piattaforma *Internet* della A.S.L., sezione *Bandi e Concorsi*, non conteneva alcun bando, disciplinare o provvedimento in altro modo denominato, che illustrasse ai potenziali candidati le modalità di partecipazione ed, ancor prima, i requisiti da possedere ai fini della domanda.

Tanto ciò è vero, e si evince con immediatezza dal documento prodotto (cfr doc. 2 cit.), che gli unici "Allegati" all'Avviso di cui trattasi sono due *files* in formato ".pdf" denominati "*DOMANDA*" e "*01. Regolamento 2023 DEP signed*", quest'ultimo adottato il giorno antecedente alla pubblicazione dell'Avviso del 12 Dicembre 2023.

Il **Regolamento D.E.P. 2023** allegato, **all'art. 6, p. ti 1) - 2) - 3)**, statuiva che ciascun Candidato avrebbe potuto conseguire una valutazione massima pari a 100 (cento) punti e che Parte Datoriale - Resistente e Parte Sindacale Firmatari "*[...] convengono di fissare che tale punteggio sarà composto da una quota del 50% relativa alla valutazione (massimo 50 punti), da una quota del 40% riferita all'esperienza professionale (massimo 40 punti) [...] e da una quota del 10% (massimo 10 punti) per anzianità temporale senza nessuna acquisizione dep*".

Con la precisazione che, in caso di parità di punteggio complessivo, soccorreranno criteri di priorità del tutto svincolati dalla adeguatezza della professionalità richiesta dalle fonti legislative sopra richiamate, bensì un duplice parametro denominato "anzianità nel differenziale economico" artatamente elaborato dalla Resistente. In particolare, in ipotesi di una eventuale parità di punteggio, la precedenza sarà attribuita *ex art. 7, terzo capoverso*, al personale: "*che abbia conseguito minor numero di progressioni economiche alla data del 31/12/2022* " ovvero "*con il numero di anni di permanenza nella fascia economica in godimento al 31/12/2022* ".

3. L'art. 40, comma 3, D.lgs. 165/01, prescrive che la contrattazione 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 che, secondo quanto chiarito, a più riprese, dalla giurisprudenza di legittimità (*ex multis*, Cass., 30 dicembre 2010, n. 26493; Cass. 22 settembre 2015, n. 18673; Cass. 13 luglio 2016, n. 14320),

comporta il divieto, a pena di nullità, di sottoscrivere accordi integrativi che si pongano in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali.

Nel caso di specie, i criteri di determinazione del punteggio contenuti nell'accordo sindacale dell'11 Dicembre 2023, per come strutturato e applicato da A.S.L. Frosinone, è palesemente violativo dei vincoli e limiti stabiliti, oltre che dalla legge (art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/01 e art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 150/09), proprio dal C.C.N.L. Comparto Sanità 2022 di riferimento, il quale, all'art. 19, è chiaro e inequivoco nel prevedere che, ai fini della progressione economica, vengano considerati solo aspetti di merito, quali i risultati ottenuti, l'impegno e la qualità della prestazione resa dal singolo dipendente.

3.1. Quanto al criterio della “Valutazione individuale”, l'art. 6, p.to 1), primo capoverso, Reg. Dep 2023, sancisce che *“verrà effettuata la media aritmetica del punteggio totale conseguito nel triennio (2020 - 2021 - 2022), riparametrato in cinquantiesimi, dato che la valutazione aziendale è su base 40, assegnando un punteggio in graduatoria a seconda dei range individuati [...]”* come da tabella che di seguito si riporta:

valutazione	punti
35 - 40	50
28 - 34	42
20 - 27	33
12 - 19	24
6 - 11	15
0 - 5	5

A ben guardare, le valutazioni individuali erano computate in quarantesimi dalla introduzione (mediante il D.Lgs. 150/2009) sino al 2021, come si evince dal Regolamento *Performance* rimesso in allegato (doc. 12), mentre a dal 2022 esse si computavano in centesimi.

La tabella su riportata, pertanto, nulla aggiunge di esplicativo rispetto alla nominata conversione, in quanto al *range* di valutazione espresso in quarantesimi (prima colonna) attribuisce il massimo del punteggio, e così a decrescere.

La A.S.L. avrebbe dovuto fornire, in una apposita tabella di conversione, una adeguata esplicitazione della trasformazione (da quarantesimi a cinquantesimi) dei *range* richiamati, ed infine a quale punteggio tale *range* avrebbe condotto ai fini della valutazione individuale.

Ci si chiede, inoltre, come una media aritmetica del punteggio totale conseguito nel triennio espressa in QUARANTESIMI, possa essere riparametrata in CINQUANTESIMI ai fini della attribuzione di un punteggio finale richiesto in CENTESIMI, specialmente alla luce della constatazione che dal 2022 le predette si esprimono proprio su base 100 (cento).

3.2. Per quel che concerne il **criterio della esperienza professionale di cui al p.to 2), art. 6 Contrattazione Integrativa**, il Regolamento prevede che alla formazione di tale punteggio concorrano tre voci, come di seguito descritte:

a. La attribuzione di 0.10 punti per anno di servizio prestato nel profilo posseduto:

Si specifica che, ai sensi dell'art. 18 C.C.N.L. 7 Aprile 1999, *“Le posizioni funzionali già previste dalla tabella allegato 1 al DPR n. 761/1979 [...] sono disapplicate e sostituite dalle categorie e profili”*.

Successivamente, il C.C.N.L. triennio 2019-2021 interveniva nuovamente sulla denominazione dei profili professionali, suddividendoli in aree: area del personale di supporto; degli operatori; degli assistenti; dei professionisti della salute e dei funzionari; del personale di elevata qualificazione. Ne consegue che l'area professionale è il contenitore giuridico definito dai CCNL a cui corrisponde un livello omogeneo di conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di molteplicità di attività lavorative.

Di contro il profilo, in relazione anche alla assegnazione di punteggio di cui al punto **b.** di cui si dirà *infra*, rappresenta esattamente *“il contenuto professionale delle attribuzioni proprie”* ed all'interno della stessa area possono anche essere collocati profili di livelli economici differenti, definiti come “super”, i quali assumono la denominazione di “specializzato” o di “esperto”.

Di talché, esso rappresenta la specifica attribuzione del lavoratore nella area cui accede, senza alcuna differenziazione di mansioni e trattamento economico tra i lavoratori egualmente inquadrati.

Non v'è differenza, in altri termini, tra le competenze ed il trattamento economico dei profili attinenti la medesima area, salvo si tratti di un profilo “*super*”, cui è riconosciuto un livello economico maggiore in ragione della esperienza e/o specializzazione maturata dal Lavoratore.

Difatti, la unica reale differenza tra i lavoratori che appartengono ad un determinato profilo professionale concerne, appunto, la fascia economica loro attribuita, che decorre dal “trattamento iniziale” sino a raggiungere la sesta fascia .

Ai sensi dell' art. 35 C.C.N.L. del 1999 già menzionato, i passaggi alla prima, seconda e terza fascia retributiva avvengono in ragione di una “*valutazione selettiva, in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale*”;

Per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, oltre la valutazione selettiva basata sugli elementi di cui al precedente punto a), la Azienda deve necessariamente tener conto: “*del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti; [...] del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità ; [...] dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro [...]*”.

Emerge *ictu oculi* che la gradazione delle fasce economiche segue un andamento classificatorio crescente, che principia con il c.d. “trattamento economico iniziale” il quale rappresenta il “primo gradino” di fascia economica, da cui progredire attraverso i passaggi in Fascia I, II, III e IV (cui, con successive novelle, si aggiungevano le fasce V e VI).

È bene notare e sottolineare che, sin dal C.C.N.L. del 1999, i passaggi dall'una all'altra fascia sono determinati esclusivamente, non sulla mera anzianità lavorativa, ma sul concreto impegno profuso, dal coinvolgimento nei processi aziendali e dalla iniziativa personale in tema di formazione e professionalizzazione.

b. La attribuzione di punteggi relativi all'inquadramento in essere, avuto riguardo alla categoria ed alla fascia economica in godimento al 31 Dicembre 2022, come di seguito:

fascia 0 → 4 punti per anno;

fascia 1 → 3.8 punti per anno;

fascia 2 → 2.0 punti per anno;

fascia 3 → 1.5 punti per anno;

fascia 4 → 1.1 punti per anno;

fascia 5 → 0.8 punti per anno;

fascia 6 → 0.7 punti per anno.

Sulla base di quanto testé rilevato ed in riferimento alla definizione ed al contenuto normativo dell'istituto del "profilo professionale" di cui al punto **a.**, appare evidente e gravissima la illegittimità perpetrata mediante la previsione del criterio di "Anzianità nell'inquadramento in essere".

Difatti è di immediata evidenza che la A.S.L. di Frosinone configurava una gradazione di punteggi, da un massimo di 4 ad un minimo di 0,7 , peraltro inserendo uno iato relevantissimo, che premiava non già i lavoratori giunti in Fascia 6, proprio attraverso i passaggi premiali e meritocratici descritti dal summenzionato art. 35 C.C.N.L. 1999, bensì i lavoratori collocati in fascia 0 e cioè i neo assunti percettori di trattamento economico iniziale.

Si giunge, pertanto, alla paradossale duplice conclusione, da un lato di avvantaggiare i lavoratori inquadrati nella fascia inferiore mediante la attribuzione di un punteggio con un elevatissimo moltiplicatore (per 4), e da altro lato di vanificare totalmente la previsione del criterio di esperienza professionale, in quanto la anzianità di inquadramento nulla aggiunge (in termini di punteggio) al criterio di anzianità lavorativa nel profilo, ed anzi alla Fascia maggiore (VI) è riconosciuto un moltiplicatore inferiore all'unità (0,7).

Tale infondato *favor* creato da una poco accorta regolamentazione integrativa determina una gravissima discriminazione del lavoratore, inaccettabile alla luce del principio di non discriminazione che informa non solo la materia del lavoro.

c. La attribuzione di ulteriori 10 punti (sic!) per "Anzianità nel differenziale economico professionale" al dipendente che non abbia beneficiato di una progressione economica orizzontale per un periodo superiore a 54 mesi, a far data dal 1° Gennaio 2023.

Tale previsione appare totalmente carente di base normativa, in quanto secondo l'art. 19, co. IV, lett. d), C.C.N.L. 2022, una quota pari al 10% delle risorse «viene finalizzata all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" secondo i criteri di priorità e le modalità di cui alla lett. e) ».

Pertanto, in un momento antecedente alla redazione della graduatoria, e finanche prima, poiché la riserva del 10% andava ad incidere (decurtandolo) sull'ammontare complessivo delle risorse destinate alla attribuzione dei differenziali economici di professionalità, atteggiandosi a norma di salvaguardia relativa alla premiazione dei lavoratori individuati nella lettera e).

Ovverosia, ai sensi della lett. e) poc'anzi menzionata, «una volta stilata la graduatoria di cui alla lettera d) viene assicurata [...] priorità nell'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità”: *al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale [...] senza aver mai conseguito progressioni economiche, e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale [...] e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche»*.

La esperienza professionale appena richiamata dall'art. 19, co. IV, lett e), in tale ipotesi, soccorre quale criterio di priorità ai fini della attribuzione della quota di riserva pari al 10% di cui all'art. 19, co. IV, lett. b), C.C.N.L. 2022.

Contrariamente, la A.S.L. odierna Resistente non solo non ottemperava ai dettami dell'art. 19, IV, lett. d), bensì, certa del proprio buon operato, inseriva nella graduatoria definitiva una apposita colonna, denominata “anzianità nel differenziale economico” cui corrispondeva la attribuzione di 10 punti ai lavoratori che apparentemente ne possedevano i requisiti, e tanto è sufficiente per una declaratoria di nullità dell'atto *de quo*.

In tale quadro, dunque, la “anzianità nel differenziale economico” ovvero “*anzianità temporale senza alcuna acquisizione dep*” così come denominata dalla A.S.L. Resistente all'art. 6, primo capoverso del Regolamento allegato (doc. cit. 9), altro non è che una voce, oltremodo parafrasata, della anzianità nel profilo, riferita al lavoratore che “*abbia ricevuto l'ultimo differenziale economico/progressione economica orizzontale, per un periodo superiore a 54 mesi a far data dal 1° Gennaio 2023, ad esclusione delle quote di riserva di cui all'art. 19 comma 4 lett. e)*”.

Tralasciando la esposizione grammaticale che non adempie di certo ai comuni obblighi di chiarezza, ci si chiede quale sia la sorte della quota di riserva cui alcuna priorità e/o assegnazione veniva attribuita, se non la menzione nel Regolamento D.E.P. che quivi si impugna.

Singolare altresì la indicazione di soli 54 mesi come arco temporale di riferimento della mancata acquisizione dei Differenziali Economici, a fronte della previsione di cui al più volte citato art. 19, co. IV, lett. e), che richiede, ai fini della attivazione della clausola di salvaguardia, la anzianità maturata di 10 o 20 anni.

3.3. Sulla illegittimità del criterio della “Anzianità nel differenziale economico” in luogo del criterio, da concertare in sede di contrattazione integrativa, che valorizzasse la formazione professionale dei dipendenti

Ultima, non per rilevanza, violazione dell’art. 19, co. IV, lett. e) C.C.N.L. 2022, perpetrata attraverso la Contrattazione Integrativa, si concretizzava mediante la insussistenza di una specifica previsione che valorizzasse, mediante attribuzione di un punteggio, le *“capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi”*.

A maggior rigore, l’inosservanza dell’ art. 19 C.C.N.L. commessa dalla A.S.L. Resistente, contravvenendo altresì ai principi di correttezza e buona fede, si verificava già attraverso la mancata previsione del riconoscimento di un punteggio (sino a raggiungere il 100%) che premiasse, in ossequio alla vocazione meritocratica dell’istituto del differenziale economico, lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze e delle capacità di ogni singolo.

In tal senso è dirimente una recentissima pronuncia della Suprema Corte, sentenza n. 19703/2023, in merito ad un doglianza relativa proprio alla violazione della norma di cui all’art. 35 C.C.N.L. Comparto Sanità, per la quale *“[...] Invero, tale articolo, posto a tutela della meritocrazia in quanto prevede diversi parametri (quali, in particolare, l’impegno, il grado di coinvolgimento e l’iniziativa personale) per la progressione economica orizzontale, risulta violato nel momento in cui l’ASL utilizzava come criterio di riferimento, nello stilare la graduatoria definitiva, solo l’anzianità di servizio”*.

Nella fattispecie concreta che oggi rileva, e chiosando la pronuncia della Cassazione, la odierna Resistente, nella redazione della graduatoria definitiva, utilizzava quale unico criterio di riferimento, oltre alla anzianità di servizio, la c.d. anzianità nel differenziale economico.

Da ultimo rileva altresì una interessantissima Direttiva emanata lo scorso 14 Gennaio 2025 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto la **“Valorizzazione delle**

Persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” (doc. 13).

Non volendo, in tale sede, approfondire ambiti che esulano dalla fattispecie concreta, basti richiamare brevemente il contenuto della direttiva, il cui oggetto, di per sé, già esprime la ispirazione e gli obiettivi strategici della formazione all'interno delle amministrazioni pubbliche: *«Occorre che le persone e le amministrazioni si appropriino della dimensione “valoriale” della formazione, aumentando ovvero migliorando la consapevolezza del fatto che le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative, innanzi tutto; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni».*

La Direttiva, proprio in relazione all'istituto delle progressioni orizzontali, sancisce: *“Le amministrazioni devono pertanto sostenere la crescita delle persone e lo sviluppo delle loro competenze in tutte le fasi della loro vita lavorativa: [...] c) nelle progressioni professionali e ai fini dell'attivazione delle c.d. “elevate professionalità”, considerata la rilevanza delle attività formative ai fini dello sviluppo professionale del dipendente che vi prende parte”.*

Emerge, in particolare, la promozione della formazione quale specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente, chiamato ad assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative.

Non appare, per quanto su argomentato, che il Regolamento sottoscritto dai dirigenti preposti di A.S.L. Frosinone in accordo con le sigle Sindacali firmatarie, obbedisca al monito contenuto nella Direttiva menzionata, ed anzi esso rappresenta proprio il retaggio (evidentemente non culturale) che la formazione intende sovrastare.

Sulla illegittimità del punteggio in concreto attribuito al Ricorrente

L'odierno Ricorrente, sulla base dei criteri, illegittimi, di attribuzione del punteggio individuati dalla A.S.L. Frosinone Resistente, aveva un punteggio di 67.110 collocandosi al ventesimo posto, non utile ai fini dell'ottenimento del differenziale economico.

A ben guardare, già la sola eliminazione del punteggio ulteriore a titolo di “anzianità nel differenziale economico”, pari a 10 punti, avrebbe lui permesso di collocarsi quale aggiudicatario.

La Azienda Sanitaria Locale di Frosinone calcolava il punteggio come di seguito:

Fascia in godimento al momento della domanda : V Fascia

- | | |
|------------------------------|--------|
| 1. Valutazione individuale | 50 |
| 2. Anzianità nel profilo | 1,901 |
| 3. Anzianità inquadramento | 15,209 |
| 4. Anzianità diff. economico | 0 |

E così per un totale pari a **punti 67,110**, equivalenti alla posizione n. 20.

Tuttavia, alla voce “anzianità nel profilo” non era computata la anzianità relativa al profilo precedente quello in essere, in violazione del disposto dell’art. 19, co. IV, lett d) C.C.N.L. 2022, per il quale *«Per “esperienza professionale” deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo»*.

Pertanto appare palesemente illegittimo, in quanto in esplicita e manifesta violazione del disposto di cui all’art. 19, co. IV, lett d) C.C.N.L. 2022, il punteggio calcolato nella graduatoria definitiva, così come allegata alla Determina n. 694 del 27 Novembre 2024.

A ben guardare, dunque, se la attribuzione del punteggio fosse avvenuta in ossequio alla predetta norma, il Ricorrente avrebbe conseguito un punteggio per “anzianità nel profilo” pari a 1,393, giungendo al punteggio totale di 68,503.

La progressione economica, quale istituto di ispirazione premiale e meritocratica, lungi dal configurare un beneficio economico al quale tutti i dipendenti possono accedere, va, dunque, riconosciuta in modo selettivo e ad una quota limitata e ristretta di dipendenti, in forza di criteri che valorizzino l’insieme delle cognizioni, capacità e abilità acquisite dal lavoratore in un determinato periodo, pena la violazione dei primari principi di matrice costituzionale e comunitaria.

Ne consegue la nullità e/o illegittimità dei criteri individuati nell’accordo sindacale dell’11 Dicembre 2023, in quanto gli stessi - per come delineati ed applicati - ponendosi in totale contrasto con i dettami dell’art. 19 C.C.N.L. surrichiamato, riconoscono le progressioni

economiche sulla base di punteggi totalmente estranei ai principi di meritocrazia che informano la materia.

Tutto ciò premesso e considerato, il sig. STEFANO SPERDUTI, come *supra* rappresentato, difeso e domiciliato,

RICORRE

all'Ill.mo Giudice adito affinché, fissata l'udienza ex art. 415 c.p.c. ed emanati gli ulteriori provvedimenti del caso, Voglia accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

- previa declaratoria di nullità e/o illegittimità dei criteri di assegnazione del punteggio di cui all'art. 6 dell'Accordo sindacale dell' 11 Dicembre 2023, accertare e dichiarare l'illegittimità della deliberazione n.694 del 27 Novembre 2024, nella misura in cui la A.S.L. di Frosinone, pur approvando la graduatoria definitiva, escludeva l'odierno Ricorrente dai nn. 16 "assegnatari delle posizioni economiche orizzontali" e - per l'effetto - riformulare la graduatoria Area Assistenti Ruolo Amministrativo;

- sempre per l'effetto, condannare la AZIENDA SANITARIA LOCALE DI FROSINONE al pagamento delle differenze retributive dalla data di maturazione del diritto fino all'effettivo saldo, maggiorate di interessi e rivalutazione monetaria.

Con vittoria di spese, diritti ed onorari di lite.

In via istruttoria, si allegano, in copia, i documenti richiamati nel presente ricorso, come in appresso indicati:

- 1) Contratto di assunzione del sig. Stefano Sperduti;
- 2) Avviso di selezione interna pubblicato su Intranet aziendale;
- 3) Domanda di partecipazione alla procedura del sig. Stefano Sperduti, in uno con P.E.C. di accettazione e consegna, nonché la protocollazione;
- 4) Delibera n. 906 del 29 Dicembre 2023;
- 5) Comunicazione emanata da A.S.L. nella sezione *Intranet* del 29 Dicembre 2023;
- 6) Deliberazione n. delibera n. 694 del 27 Novembre 2024 - Approvazione graduatoria;
- 7) Graduatorie D.E.P. suddivise per Aree;

- 8) Graduatoria Area Assistenti - Ruolo Amministrativo;
- 9) Accordo - Regolamento D.E.P. 11 Dicembre 2023;
- 10) Contatto Collettivo Nazionale - Comparto Sanità triennio 2019 - 2021;
- 11) Contratto Collettivo Nazionale - Comparto Sanità del 7 Aprile 1999;
- 12) Regolamento *Performace*;
- 13) Direttiva Ministero per la Pubblica Amministrazione del 14.01.2025.

Ai fini della normativa sul contributo unificato, si dichiara che il valore della presente controversia è € 1.000 e, pertanto, si versa il contributo unificato nella misura di € 43,00.

Frosinone, 7 Febbraio 2025

Avv. Alessia Tallini

**ISTANZA PER LA DETERMINAZIONE DELLE MODALITÀ DELLA
NOTIFICAZIONE ex art. 151 c.p.c.**

Il sottoscritto Avv. Alessia Tallini, in qualità di procuratore e difensore del sig. Stefano Sperduti, giusta procura speciale in calce al presente atto,

Premesso che

- il presente ricorso ha per oggetto l'Avviso di selezione indetto con l'Avviso del 12 Dicembre 2023 e la successiva Deliberazione n. 694 del 27 Novembre 2024 concernente *“Differenziali Economici di Professionalità DEP 2023: Approvazione graduatorie finali di merito”*, unitamente a tutti gli ulteriori atti presupposti e consequenziali;

Rilevato che

- ai fini dell'integrale instaurazione del contraddittorio, il presente ricorso deve essere notificato a tutti i dipendenti controinteressati potenziali della Azienda Sanitaria Locale di Frosinone che partecipavano alla medesima procedura del Ricorrente e sulla cui posizione giuridica potrebbe avere effetto l'esito del presente giudizio;

- i controinteressati potenziali inseriti nella graduatoria sono tutti dipendenti della Azienda Sanitaria Locale di Frosinone;

- la notifica del ricorso nei modi ordinari sarebbe quantomeno difficoltosa, in ragione del numero di destinatari, nonché per l'estrema difficoltà di accertarne la residenza e/o il domicilio;

- l'efficacia della forma di notificazione per pubblici proclami, ex art. 150 c.p.c., è stata più volte messa in dubbio (cfr., tra tante, C.d.S., sez. IV, n. 106/90) e che, ai sensi dello stesso art. 150 c.p.c., la pubblicazione sulla G.U. appare comunque e sempre oltremodo onerosa per il ricorrente;

- la giurisprudenza, quale forma di notifica alternativa alla tradizionale notificazione per pubblici proclami, ai sensi e per gli effetti dell'art. 151 c.p.c., ha più volte disposto la pubblicazione integrale del ricorso sul sito internet del ramo di amministrazione interessata dal procedimento;

- tale forma di notifica alternativa è, sistematicamente, autorizzata sia dalla giurisdizione ordinaria che amministrativa, in tutte le ipotesi di controversie “collettive”.

Tutto ciò premesso, il sottoscritto difensore propone

Istanza

affinché l'ecc.mo Tribunale adito, valutata l'opportunità di autorizzare la notificazione con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge, in alternativa alla tradizionale notifica, ai sensi e per gli effetti dell'art. 151 c.p.c., autorizzi la notificazione del ricorso e del decreto di fissazione di udienza ai controinteressati eventuali, evocati in giudizio, tramite la pubblicazione del testo integrale del ricorso del decreto di fissazione dell'udienza nell'apposita area tematica sul sito istituzionale internet della Azienda Sanitaria Locale di Frosinone (pec: protocollo@pec.aslfrosinone.it) con dispensa dalla notifica per pubblici proclami ex art. 150 c.p.c.

Frosinone, 7 Febbraio 2025