

AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGIN. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256
e.mail: mastrangeli.avv@libero.it

PEC: avvantonio.mastrangeli@pecavvocatiffrosinone.it

TRIBUNALE CIVILE DI CASSINO - Sez. Lavoro

Ricorso ex art. 414 cpc.

Per: Soave Emanuela, n.a Cassino (FR) il 16/05/1983 ed ivi res.te in via Virgilio 79 –
CF:SVOMNL83E56C834X-, rapp.ta e difesa dall'**Avv. Antonio Mastrangeli** –che si dichiara
antistatario-, iscritto al C.O.A. di Frosinone al n.329 dal 23/02/1987, giusta delega in calce al
presente atto, rilasciata su foglio separato ed inserita nella medesima busta telematica, elett.
dom.to presso il suo Studio in Frosinone SS. 155 Per Fiuggi n. 7, che contestualmente dichiara,
ex art. 170 c.p.c., di voler ricevere le comunicazioni via fax al n.0775/1881256 o all'indirizzo
Pec: avvantonio.mastrangeli@pecavvocatiffrosinone.it

Contro: A.U.S.L. - Azienda Sanitaria Locale di Frosinone, in persona del Direttore Generale
I.r.p.t. Dott. Angelo Aliquò, con sede in Frosinone via A. Fabi **-resistente-**

Nonché: Infermieri inseriti nella graduatoria definitiva PEO 2021 – SANITARI per il
passaggio da D0 a D1, che precedono la ricorrente e verrebbero posposti in graduatoria, quali
controinteressati **-resistenti potenziali-**

Premesso che

1. La Ricorrente è attualmente (**all. 1 busta paga ottobre 2022**) in servizio presso l'Azienda AUSL di Frosinone con Posizione funzionale/Incarico economico C.P.S.Infermiere, matr. 15154 Ruolo 30 Livello D0, assegnata al servizio sanitario presso la U.O.C. Geriatria Ospedale di Cassino.
2. Con apposita domanda in autocertificazione presentata in data 21/12/2021 (**all.2**), la medesima ha partecipato alla procedura selettiva indetta dalla Azienda datrice con atto deliberativo n.839 del 10/12/2021 avente ad oggetto "Progressione Economica Orizzontale anno 2021; approvazione regolamento ed indizione avviso di selezione interna " (**all.3 e 4 Regolamento**), al fine di vedersi inserita nella graduatoria, in posizione utile al passaggio in **D1**, come previsto dall'art. 35 del C.C.N.L. del 7 aprile 1999 e successive integrazioni (**all.5**) e



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGI N. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256
e.mail:mastrangeli.avv@libero.it

PEC: avv.antonio.mastrangeli@pecavvocatirosione.it

... dallo stesso "Regolamento per la gestione delle progressioni economiche orizzontali del comparto Anno 2021 (all.6),

3. Nello specifico, come previsto dall'art. 1 del regolamento approvato (all.4), si prevedeva che "l'attribuzione delle fasce economiche" superiori "non potrà comunque superare il numero del 50% del personale avente diritto a partecipare alla selezione stessa".

4. Sapeva la ricorrente, con oltre due anni di permanenza in fascia ed esente da sanzioni nel biennio antecedente, di avere riportato negli anni (vedi scheda anno 2019 -all.18), così come per l'anno 2020 di riferimento, il massimo della valutazione ("5") per ciascuna delle voci di "competenze", anche se la relativa scheda di "valutazione 2020" è stata rilasciata solo in data 11.1.2022 dalla Responsabile dell'Unità Dr.ssa Claudia Bauco, con la motivazione in calce alla stessa scheda "assente per maternità all'epoca della valutazione 2020" (all.7).

5. In effetti, la ricorrente è stata assente dal 27/07/20, ma ciò non toglie che avesse comunque diritto a valutazione, quantomeno per il periodo lavorato, e, conseguentemente, al riconoscimento del relativo punteggio pieno da 'valutazione' (42 punti) previsto dal regolamento (art.5 n.4 ed art. 6).

6. Sapeva, altresì, l'Esponente di possedere titoli per complessivi 12,041 punti, sempre in relazione a quanto previsto dal medesimo atto regolamentare (art. 5 nn.1,2,3 e 5).

7. Se non che, nella graduatoria provvisoria PEO 2021 (all.8bis), approvata con atto deliberativo n. 918 del 30/12/2021 (all.8 pag.3), la ricorrente si vedeva riconosciuti solo i punti da titoli ("Anz profilo 7,841 - Titoli di studio 3 - Aggiornam. 1,2") non anche quelli da valutazione ("Valutazione 0"), finendo al n. 110, tra le ultime posizioni.

8. Conseguentemente, ben prima dei tempi dal 12 al 19 maggio 2022, poi prorogati al 29 successivo (si allegano i relativi comunicati aziendali -all.9-10), riservati dall'Azienda ai partecipanti "per eventuali segnalazioni e/o verifiche" di errori cui il "gruppo di lavoro" che



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGI N. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256

e.mail: mastrangeli.avv@libero.it

PEC: avvantonio.mastrangeli@pec.avvocati.frosinone.it

... al fine di aveva predisposto la graduatoria fosse incorso, al fine di giungere a redigere una Graduatoria
... finale emendata, la Soave, a mezzo pec del 12 gennaio 2022 destinata al Capo del personale e
... del procedimento Dott. Michele Clemente, avanzava "Richiesta di inserimento in graduatoria
... PEO: 2021" inviando in allegato la detta scheda valutativa per l'anno 2020 rettificata del 14
... del maggio 2022 (all.11), evidenziando che si procedeva direttamente a tanto: "a causa errata
... dalla Responsabile UOC geriatria PO
... Cassino e conseguente mancato punteggio della valutazione nella graduatoria provvisoria".
... Non ricevendo alcuna richiesta di chiarimenti e/o ulteriore documentazione da parte
... aziendale, la Soave riteneva di avere notiziato chi di competenza, mettendo l'Azienda datrice
... nelle condizioni di attribuirle in graduatoria definitiva anche il punteggio da valutazione anno
2020.

10. Se non che, con atto deliberativo n.786 del 12/10/2022 avente ad oggetto "Modifica e
integrazione Atto deliberativo n.918 del 30/12/2021 - Progressione Economica Orizzontale
anno 2021. Approvazione graduatoria di merito", resa esecutiva dalla data di adozione (all.12),
l'Azienda risulta non avere minimamente preso in considerazione il punteggio spettante alla
ricorrente in relazione alla lusinghiera valutazione riportata per l'anno di riferimento 2020;
tant'è che la graduatoria definitiva approvata (all. 13 pag.3) riconosce-conferma alla Soave i
soli punti titolati in numero di 12,041 ("Anz. profilo 7,841 - Titoli di studio 3,000 -
Aggiornam. 1,200"), mentre si confermano punti 0 per la valutazione ("Valutazione 0,000")
e, conseguentemente, la posizione 110 su 116, come nella graduatoria provvisoria.

11. E' evidente che, ove fossero stati alla ricorrente riconosciuti -come suo buon diritto-
anche i punti da valutazione anno 2020, la stessa avrebbe riportato il ben maggiore
punteggio di $(42,000+12,041)=54,041$ e sarebbe stata, conseguentemente, collocata al 37°
posto in graduatoria definitiva, tra De Giuli Elisa, punti 54,207, e Gaetani Daniela, punti



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGI N. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256
e.mail:mastrangeli avv@libero.it

PEC: avv.antonio.mastrangeli@pec.avvocatirosinone.it

53,962: ben all'interno della quota (50% dei partecipanti) avente diritto alla progressione economica orizzontale da D.0 a D1 con decorrenza 1° gennaio 2021.

12. Vanamente la ricorrente, con pec del proprio legale del 24/10/2022 (all.14) ha diffidato l'Azienda ad ovviare all'errore, intervenendo a modifica dell'atto adottato e relativa graduatoria.

13. La Soave ha, quindi, adito in via di urgenza, con ricorso ex artt. 669 bis e 700 c.p.c.

depositato in data 10.11.2022, il Tribunale di Frosinone (Giudice del Lavoro Dott.ssa Laura

Laureti - R.G.3410/2022) chiedendo, in danno la ASL di Frosinone, di sospendere, anche con

decreto inaudita altera parte, la validità e l'efficacia dell'atto deliberativo n. 786 del 12/10/2022

avente ad oggetto "Modifica e integrazione Atto Deliberativo n. 918 del 30/12/2021 -

Progressione Economica Orizzontale anno 2021. Approvazione graduatoria di merito" e della graduatoria approvata segnatamente alla progressione da D0 a D1, oltreché di ogni altro atto presupposto e/o conseguenza (all.20).

L'attrice ha chiesto, altresì, in via cautelare ed urgente, di ordinare alla ASL di Frosinone - previa declaratoria di illegittimità e disapplicazione dei suddetti atti oltreché di ogni altro atto presupposto e/o conseguenza- di riformulare la graduatoria definitiva de qua, accertando e dichiarando il suo diritto al riconoscimento dei 42,00 punti da "valutazione" e, conseguentemente del suo diritto a complessivi $(42,000+12,041)=54,041$ con inserimento della medesima al 37° posto in graduatoria definitiva (tra De Giuli Elisa, punti 54,207, e Gaetani Daniela, punti 53,962: ben all'interno della quota -pari al 50% dei partecipanti- avente diritto alla progressione economica orizzontale da D.0 a D1 con decorrenza 1° gennaio 2021) e/o, comunque, all'esito del (ri)conteggio, in altro posto comunque utile al riconoscimento del beneficio da progressione economica orizzontale da D0 a D1, con decorrenza da 1 gennaio 2021 e con diritto ai relativi arretrati. La ricorrente ha anche chiesto di emettere ogni altro



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGI N. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256
e.mail:mastrangeli.avv@libero.it

PEC: avvantonio.mastrangeli@pecavvocati.frosinone.it

Il provvedimento conseguenziale e urgente ritenuto idoneo a meglio tutelare il suo diritto e di cui deve accertare e dichiarare l'illegittimità in parte qua della graduatoria e dell'atto deliberativo emesso e poi disapplicandoli ove non riconosce alla ricorrente i punti da "valutazione" e la pospone in attesa di opposizione che non le darebbe diritto alla P.E.O., confermando l'ordine nei confronti della graduatoria dell'Azienda resistente di riformulazione della graduatoria in suo favore della ricorrente; con riserva di chiedere in altro e successivo giudizio anche di merito l'accertamento e la condanna dell'Azienda datrice di lavoro al risarcimento dei danni tutti arrecati, da liquidarsi anche in via equitativa.

14. Con atto di rinuncia notificato alla ASL e depositato in data 15 dicembre 2022 (all.21), la Soavè Emanuela ha, poi, dichiarato "ai sensi e per gli effetti dell'art. 306 c.p.c. di rinunciare agli atti del giudizio" e ha chiesto al Giudice di "pronunciarsi per l'estinzione del processo"; ritenendo il G.L. di Cassino quale Tribunale competente a decidere.

15. Successivamente alla notifica dell'atto di rinuncia, con memoria depositata il 20.12.2022 si è costituita la ASL di Frosinone e ha eccepito preliminarmente l'incompetenza per territorio del Giudice adito per essere competente il Tribunale di Cassino ai sensi dell'art. 413 comma 5 c.p.c. Ha dichiarato di non accettare la rinuncia formulata da parte attrice e di avere interesse ad una pronuncia di incompetenza territoriale del Giudice adito per la prosecuzione del giudizio dinanzi al Giudice competente (Tribunale di Cassino in funzione di Giudice del Lavoro), con conseguente conservazione degli effetti sostanziali e processuali del procedimento già incardinato. Diversamente, la ASL ha dedotto che sarebbe menomato il proprio diritto di difesa (all.22).

16. Alla udienza del 20.12.2022 parte ricorrente ha insistito per la declaratoria di estinzione del giudizio e in subordine ha aderito alla eccezione di incompetenza per territorio sollevata dalla convenuta. La ASL ha ribadito il proprio interesse alla pronuncia di incompetenza per



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGIN. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256
e.mail:mastrangeli.avv@libero.it

PEC:ava.antonio.mastrangeli@pec.cassazionecostituzionale.it

territorio, e non alla estinzione del giudizio.

17. Con il suo provvedimento del 10/01/2023 (all.23), ha dichiarato "l'estinzione del giudizio ai sensi dell'art. 306 c.p.c. Nulla va disposto sulle spese di lite poiché l'azienda convenuta si è costituita dopo la notificazione dell'atto di rinuncia".

18. Detto provvedimento è stato notificato telematicamente alla ASL Di Frosinone in data 17/01/2023 (all.24) e non risulta essere stato oggetto di impugnativa; divenendo intangibile.

19. Medio termine la ricorrente, in ottemperanza al bando pubblicato in data 30/11/2022 sul sito istituzionale dell'Azienda, ha partecipato alla procedura selettiva indetta dalla Azienda Orizzontale anno 2022; indizione avviso di selezione interna", al fine di vedersi inserita nella graduatoria, in posizione utile al passaggio in D1, come previsto dall'art. 35 del C.C.N.L. del 7 aprile 1999 e successive integrazioni (all.5) e dallo stesso "Regolamento per la gestione delle progressioni economiche orizzontali del Personale del Comparto Anno 2021",

20. A seguito di detta domanda, la ricorrente risulta inserita in posizione utile ed esattamente al n. 24 su 122 partecipanti, con punti 65,071, nella graduatoria provvisoria PEO 2022 (all.26), approvata con atto deliberativo n. 1049 del 29/12/2022 (all.25).

21. In ragione di tanto, viene meno, per accadimenti successivi, l'interesse della Carcione ad agire in via cautelare ed urgente, mentre permane l'interesse a vedere riconosciuto il suo diritto all'inserimento in posizione utile sin dalla PEO 2021, previo riconoscimento del maggiore punteggio di spettanza di $(42,000+12,041=)54,041$ e conseguente collocazione al 37° posto in graduatoria definitiva, tra De Giuli Elisa, punti 54,207, e Gaetani Daniela, punti 53,962: ben all'interno della quota (50% dei partecipanti) avente diritto alla progressione economica orizzontale da D.0 a D1 con decorrenza 1° gennaio 2021.



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGI N. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256
e.mail:mastrangeli.avv@libero.it
PEC: avvantonio@mastrangeli@pecadvocatifrosinone.it

22. Il mancato ed ingiustificato riconoscimento in graduatoria ha determinato la perdita da parte della ricorrente, per l'anno 2021 e decorrenza 1° gennaio s.a., di un incremento stipendiale riconducibile ad un avanzamento di fascia da D0 a D1 che ammonta ad euro 67,29/mese, con un danno economico pari a complessivi €.(67,290x13=)874,77.

23. La Ricorrente non è tenuta al versamento del contributo unificato, perché percettrice di un reddito inferiore al limite di legge, ex art. 76 D.P.R. 15/2002, giusta dichiara sostitutiva e fotocopia C.I. (all. 15-16).

DIRITTO

1) IN RITO - GIURISDIZIONE DEL GIUDICE ADITO.

La giurisprudenza è ormai consolidata nell'affermare che -come nel caso di specie- in tema di graduatorie meramente selettive, non concorsuali, quando la controversia abbia ad oggetto il diritto al riconoscimento del punteggio di spettanza, con collocamento in graduatoria sulla base del corretto riconoscimento del punteggio previsto dall'atto deliberativo, la giurisdizione spetta al Giudice Ordinario, nella fattispecie al G.L.; venendo in questione capacità e poteri-doveri del datore (D.Lgs. 165/2001 art. 5) di fronte ai quali sono configurabili solo diritti soggettivi ed è prevista la tutela di cui all'art. 2907 cod. civ. (Cass. Sez. Un. 12348/2007, 16756/2014).
Giusto corollario dei principi ora affermati, secondo le SS.UU. della Corte di Cassazione Sent. 3677 del 16.02.2009, è il "potere del Giudice Ordinario di disapplicare atti amministrativi di organizzazione adottati dall'amministrazione in tutti i casi in cui gli stessi costituiscano provvedimenti presupposti degli atti di gestione del rapporto di lavoro del pubblico dipendente, senza che rilevi la circostanza che l'atto organizzativo generato sia definitivamente stabile per omessa impugnazione aventi il Giudice Amministrativo. Ciò comporta che il provvedimento di macro organizzazione, da un lato, rimanga operativo in generale e, dall'altro, essendo privato di effetti nei confronti del dipendente interessato non valga a sorreggere l'atto di gestione

Firmato Da: MASTRANGELI ANTONIO Emesso Da: NAMIRAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 614e6a9783c0b8a



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGIN. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256
e.mail: mastrangeli.avv@libero.it

PEC: avv.mastrangeli@pec.caricofrosinone.it

conseguenziale”.

Anche la giustizia amministrativa ha sancito la **diversità delle graduatorie dai concorsi** e la conseguente **impugnabilità** davanti al G.O., in considerazione della situazione giuridica protetta della attività esercitata dalla P.A. nell'assenza di una procedura concorsuale propriamente detta (TAR Lazio Sez. III n.7458 del 25/05/15 ed plurimis).

Il Consiglio di Stato, con sent. 3415/2015, ha definitivamente stabilito la giurisdizione del G.O., fondando la decisione sulla natura di diritto soggettivo che si sostanzia nella pretesa di essere inserito in graduatoria e di essere collocato al suo interno; atteso che *“la natura gestionale-privatistica delle graduatorie ... riguarda non solo gli atti che determinano il punteggio e la conseguente collocazione all'interno della graduatoria, ma anche gli atti volti a verificare la sussistenza dei requisiti per l'inserimento nella graduatoria medesima. In entrambi i casi il candidato fa valere un diritto soggettivo (o, comunque, una situazione di natura privatistica) che si sostanzia nella pretesa di essere inserito in graduatoria e di essere collocato al suo interno. Del resto, la verifica dei requisiti per l'inserimento non richiede alcun esercizio di discrezionalità amministrativa, trattandosi al contrario di attività vincolata alla sussistenza dei presupposti di legge, rispetto alla cui verifica possono venire eventualmente in considerazione giudizi tecnico-valutativi ma non scelte di opportunità amministrativa ... Di esso il giudice ordinario può occuparsi, incidenter tantum, nel valutare la legittimità dell'atto amministrativo, esercitando il potere di disapplicazione”.*

Sintonico, come detto, l'orientamento del giudice ordinario: *“Al fine di individuare il giudice munito di giurisdizione in relazione alle controversie concernenti il diritto all'inserimento in graduatoria ... occorre avere riguardo al petitum sostanziale dedotto in giudizio. Ne consegue che se oggetto di tale domanda è la richiesta di annullamento dell'atto amministrativo generale o normativo e solo quale effetto della rimozione di tale atto -di per sé preclusivo del*



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGI N. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256
e.mail:mastrangeli.avv@libero.it

PEC: avvantonio.mastrangeli@pecavvocati.frosinone.it

all'insediamento soddisfacimento della pretesa del docente all'inserimento in una determinata graduatoria.
L'inserimento l'accertamento del diritto del ricorrente all'inserimento in una determinata graduatoria, la
giurisdizione non potrà che essere devoluta al giudice amministrativo ... viceversa, ove
l'istanza rivolta al giudice sia specificamente diretta all'accertamento del diritto del singolo
docente all'inserimento nella graduatoria ... eventualmente previa disapplicazione dell'atto
amministrativo che potrebbe precluderlo, la giurisdizione va attribuita al giudice ordinario"
del 26 giugno (ex plurimis Cass. Civ. Sez. un., ord. 17123 del 26 giugno 2019).

A ben vedere, quanto lamentato dalla ricorrente non attiene all'interpretazione dei criteri dettati
da un bando ma all'attribuzione di un punteggio ritenuto ingiusto e difforme dalle previsioni
dell'atto deliberativo e dell'apposito regolamento adottato.

Attenendo le doglianze (I) alla non corretta applicazione dei punteggi previsti ed interamente
predeterminati (II) ed alla non corretta collocazione in graduatoria, la controversia deve
ritenersi devoluta al giudice ordinario (da ultimo anche Consiglio di stato sez. VII, 3 marzo
2022, n.1543).

Si verte, infatti, in ipotesi di accertamento del possesso dei requisiti determinati con il
regolamento, per inserimento in graduatoria in posizione utile, non riconducibili a procedura
concorsuale di cui all'art.63 co.4 D.lgs.165/2001, perché non caratterizzata da un bando, né da
una valutazione comparativa e discrezionale dei candidati, né da una graduatoria che,
individuando i "vincitori", rappresenta l'atto terminale di un procedimento.

Quello che ora la Soave chiede al G.O. di tutelare è la sua pretesa all'inserimento ed alla
corretta collocazione in graduatoria; pretesa che ha ad oggetto la conformità a legge degli atti di
gestione della graduatoria.

E', per ciò, avanti il G.O. e non il Giudice Amministrativo che va riconosciuto e tutelato il
diritto alla mobilità orizzontale da D a D1 dell'infermiere, mediante la sua corretta



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGIN. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256
e.mail:mastrangeli.avv@libero.it

PEC: avv.antonio.mastrangeli@pec.assocai.frosinone.it

collocazione in graduatoria secondo i criteri, titoli+valutazione anno 2020, fissati dal regolamento ai fini del riconoscimento della superiore fascia retributiva, in ragione del legittimo (ri)posizionamento al 37° posto in graduatoria definitiva, anziché al 110° posto su un numero di 116, quindi in posizione utile, perché ben all'interno della quota (50% dei partecipanti) che il bando intendeva favorire.

A CALMA 2) NEL MERITO HA DIRITTO ALLA COLLOCAZIONE AL 51° POSTO IN QUEL IN POS GRADUATORIA PEO 2021 O, COMUNQUE, IN POSIZIONE UTILE.

2.1) La ricorrente ha, per l'anno 2020, riportato il massimo della valutazione da parte della Responsabile dell'Unità Dott.ssa Bauco ed ha pieno diritto a vedersi riconosciuto il punteggio massimo di 42 punti, previsto dal regolamento per tale 'voce', oltre naturalmente ai 19,669 riconosciuti dalla stessa Azienda per i titoli.

Eventuali ritardi nell'invio della detta valutazione datata 11.1.22 (all.7) ma relativa all'anno 2020, come espressamente dichiarato dalla detta responsabile in calce alla scheda valutativa, comunque espressa e comunicata anche dalla ricorrente (all.11) con largo anticipo rispetto alla redazione della Graduatoria definitiva (all.13), approvata con Delibera del 12/10/22 (all.12) ora impugnata, non possono assumere rilevanza in danno della Soave, che, anzi, ha fatto di tutto, con apprezzabile spirito collaborativo, per inviarla più volte, non appena venutane in possesso. Neppure meritano di assumere effetto preclusivo, per il **diritto alla progressione** della ricorrente, eventuali 'sviste' della detta commissione, chiamata a predisporre la graduatoria definitiva, e/o il ritardo nella compilazione della scheda da parte della responsabile del reparto. Legittima e meritevole di accoglimento deve, pertanto, ritenersi la pretesa della Soave di vedersi riconosciuto-attribuito, nel pieno rispetto dei criteri posti dal regolamento approvato con delibera n. 839/21 (all.3-4), anche il massimo del punteggio da 'valutazione anno 2020', con ordine per l'Azienda datrice, previa dichiarazione di illegittimità della procedura e



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGIN, 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256
e.mail: mastrangeli.avv@libero.it

PEC: avv.antonio.mastrangeli@pec.avvocati.frosinone.it

Nei relativi disapplicazione almeno in parte qua delle relative graduatoria e deliberazione 786/22
applicazioni che impugnate, per violazione omessa corretta applicazione dei criteri di valutazione regolamentati;
e, in forza del con conseguente collocazione della ricorrente, in forza del punteggio realmente conseguito e di
sta da D a D1 spettanza, al 37° posto della graduatoria finale da D a D1 - Ruolo SANITARIO PEO 2021 e,
situazione del per l'effetto, in posizione utile, quale destinataria della relativa progressione economica
orizzontale, con decorrenza del 1° gennaio 2021.

2.2) Del resto, ai fini della attribuzione del punteggio, che la ricorrente ha diritto di vedersi
riconosciuto, con la conseguente diversa esatta collocazione in graduatoria, ha rilievo la
valutazione 2020 riportata, non certo la data del suo rilascio (purchè emessa prima della
redazione della Graduatoria finale).

Nè il regolamento approvato o altra norma dell'ordinamento sanziona in danno del valutato la
tardiva redazione della scheda.

Comunque, le relativa scheda di valutazione è venuta per tempo nella disponibilità del
'comitato di lavoro' preposto alla redazione con larghissimo anticipo.

Di contro, il tempo di rilascio della valutazione, posto a carico del Responsabile tenuto a
redigerla non certo in danno del soggetto sottoposto a valutazione, è questione che attiene
unicamente al rapporto di obbligo-onere tra il detto Responsabile e l'Azienda datrice; non
potendo, in alcun modo, riverberarsi in danno del 'valutato', la cui condotta è stata, sul punto,
pienamente collaborativa, del tutto incolpevole ed immeritevole di conseguenze negative.

2.3) Ad ulteriore conferma della illegittimità irragionevole del lamentato non riconoscimento
del punteggio da valutazione, l'Azienda parrebbe essere rimasta indifferente nei confronti di
chi tenuto alla redazione della scheda valutativa; finendo per 'sanzionare' il valutato per il
ritardo di chi lo doveva valutare.

Condotta ancora più ingiusta ed illegittimamente lesiva, anche per quanto si dirà al successivo



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGIN, 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256
e.mail: mastrangeli.avv@libero.it

PEC: avv.antonio.mastrangeli@pec.avvocati.frosinone.it

punto.

2.4) E' ben noto che per valutazione del personale si intende una procedura, organica e sistematica, attraverso cui su ogni dipendente "viene espresso periodicamente un giudizio volto ad individuarne, secondo criteri omogenei, il rendimento e i comportamenti professionali che le potenze espressi nello svolgimento del lavoro, nonché le potenzialità di sviluppo che sarebbero in grado di esprimere".

La valutazione, quindi, è volta a riconoscere il valore e il contributo di una persona e, in ragione della continua evoluzione personale di ciascuno, permette di coglierne-verificarne il cambiamento, la crescita ed il miglioramento; assumendo, per ciò, una accezione positiva, quale strumento volto a riconoscere il valore ed il contributo del dipendente valutato.

Segnatamente al personale sanitario, il personale infermieristico è soggetto a valutazioni sistematiche effettuate di norma con cadenza annuale.

Viene, sempre e comunque, effettuata doverosamente una valutazione ogni volta che deve essere attuato un istituto contrattuale, come, nella fattispecie, in occasione del riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali (ovvero lo scatto di fascia associato all'anzianità di servizio) che richiede, da CCNL, espressamente la valutazione del dipendente.

Da un punto di vista sistematico generale, sappiamo che la pubblica amministrazione è stata soggetta a ripetute riforme del c.d. pubblico impiego, sia nel 1983, con la legge quadro sul pubblico impiego, sia nel 1992/1993, con il d.lgs 29/93 (poi confluito nel testo unico del 2001) di riforma del pubblico impiego e privatizzazione del rapporto di lavoro pubblico, e sia nel 1996/97, con le c.d. leggi Bassanini.

L'importanza della valutazione è ribadita dai contratti nazionali ed il CCNL Comparto Sanità tratta la valutazione del personale riferendosi all'erogazione di premi e alle fasce; collegando tutto alla contrattazione decentrata.



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGI N. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256
e.mail: mastrangeli.avv@libero.it

~~PEC: avv.antonio.mastrangeli@pec avvocati.frosinone.it~~

Ogni azienda, in nome alla trasparenza, pubblica sul proprio sito internet entro il 31 gennaio il documento programmatico triennale-piano della performance, che, insieme alla Relazione sulla performance (adottata entro il 30 giugno) e il programma triennale della trasparenza e dell'integrità, sono gli strumenti operativi per realizzare il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale. Inoltre, ogni azienda pubblica il regolamento sulla misurazione della performance, che detta metodi e strumenti di misurazione della performance sia per il personale di comparto che dirigenziale.

La valutazione del personale, come detto, è un momento delicato ed è un valido strumento per portare a conoscenza del lavoratore le aspettative che l'ente (valutatore) ha nei suoi confronti.

Essa, di conseguenza, assume l'aspetto negoziale delle parti, che operano su un piano tendenzialmente paritario e sufficientemente istituzionalizzato, di regola bastevole a tutelare il

lavoratore. La valutazione diverrebbe così, almeno nelle dichiarazioni programmatiche, un momento di confronto verso il cambiamento e non per via unilaterale.

Così dispone il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO ASL Frosinone vigente (all.19).

<< 3.c.4 Valorizzazione delle risorse umane.

Riconoscere il merito al personale è il solo modo per dar loro fiducia e ottenere il massimo dell'impegno e della dedizione. E' per questo che la Sanità del futuro deve puntare ad un wellness organizzativo in grado di assicurare benessere fisico, psicologico e sociale al personale sanitario, ma anche una migliore organizzazione e gestione delle relazioni. Deve affermarsi la consapevolezza che il benessere dei lavoratori è direttamente proporzionale al benessere aziendale: se il lavoratore è soddisfatto, si accresce la produttività e l'Azienda ne trae notevoli benefici. Le persone oggi cercano ambienti di lavoro piacevoli, sani e stimolanti per la crescita e le aziende hanno bisogno di persone che diano il massimo per essere produttive anche dopo anni di servizio e fino alla conclusione della carriera lavorativa. Il tema da approfondire, quindi, non è solo legato alla determinazione degli obiettivi, ma anche alle modalità di perseguimento degli stessi. L'Azienda Sanitaria Locale di Frosinone mira a valorizzare le capacità professionali dei dipendenti, avanzamento di carriera, a stimolare l'apporto creativo e attribuzione di uno stipendio più alto a parità di prestazioni lavorative attivando delle specifiche procedure. Le Progressioni Economiche Orizzontali costituiscono un sistema di avanzamento all'interno di ciascuna categoria, 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. Le Progressioni Verticali consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti dell'amministrazione, che prevede il passaggio da una categoria alla categoria superiore e si attua attraverso procedure di selezione interna. (pagg.176 e 177)



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGIN. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256
e.mail:mastrangeli.avv@libero.it

PEC: avvantonio.mastrangeli@pec.avvocati.frosinone.it

3.c.6 Risorse umane e ciclo del valore

La gestione delle risorse umane si pone al centro del progresso di ogni amministrazione, in quanto essa è una fonte potenziale dell'efficienza. Tale gestione rientra in un processo più ampio che inizia dall'acquisizione del personale necessario a svolgere determinati compiti e funzioni nell'azienda e continua con l'integrazione nell'organizzazione attraverso politiche motivazionali volte a conciliare lo sviluppo aziendale con la crescita e lo sviluppo della professionalità dell'individuo. La gestione di tali risorse rappresenta il pilastro dell'intera gestione aziendale ed è uno dei compiti più difficili per chi dirige una Azienda Sanitaria: si tratta di dotare l'organismo aziendale delle professionalità necessarie e di assicurarsi che gli individui inseriti nell'organizzazione siano motivati al raggiungimento degli obiettivi aziendali. La funzione di conduzione del personale ha per obiettivo l'ottenimento del miglior rendimento dell'organizzazione e riguarda i problemi di impegno e di guida delle risorse umane presenti in azienda. Dirigere nel suo significato tradizionale significa "far sì che altri realizzino certe azioni" e l'abilità direttiva si misura, sotto tale profilo, non solo in funzione dei risultati operativi conseguiti, ma anche in rapporto al clima delle relazioni di lavoro creato in azienda. Questo secondo aspetto richiama i problemi di comportamento organizzativo, legati oltre che alla scelta di determinate strutture, all'adozione di differenti stili di direzione. Per ottenere il più alto rendimento del fattore lavoro è necessario risolvere il problema dell'integrazione tra gli obiettivi individuali e quelli dell'organizzazione: quando si realizzerà questo processo di fusione non si avrà più un problema di conduzione degli uomini, i quali saranno naturalmente motivati a fornire il miglior contributo all'organizzazione. Il principio dell'identificazione con l'organizzazione è alla base della motivazione delle risorse umane che lavorano in azienda. Questo processo motivazionale si realizza quando alcuni degli obiettivi dell'organizzazione divengono anche obiettivi del lavoratore, che si sente in tal modo integrato nell'organizzazione. Quindi solo nel momento in cui l'organizzazione riuscirà a convogliare il comportamento degli individui verso gli obiettivi dell'azienda si svilupperà una gestione efficace ed efficiente. Gli aspetti della gestione del personale sono: • l'acquisizione del personale, con cui le risorse umane vengono reperite sul mercato del lavoro o internamente all'azienda stessa • la gestione in senso stretto, con cui si tenta di ottimizzare l'impiego in azienda della risorsa lavoro, attraverso politiche e tecniche di addestramento/formazione e sviluppo (retribuzione, carriera, valutazione e incentivazione) • le tendenze evolutive in materia di gestione del personale, rivolte alla flessibilità del rapporto e ad interventi più mirati nei confronti del personale e delle sue esigenze. • la comunicazione interna nei confronti del personale • le relazioni. Una buona gestione delle risorse umane contribuisce non solo a migliorare il rendimento di singoli individui e di gruppi nell'organizzazione, ma consente anche di ridurre i rischi e i costi di comportamenti di disaffezione, che si possono tradurre in assenteismo, turnover, ritardi nei processi operativi e, in casi estremi, in danni al patrimonio aziendale. In un contesto caratterizzato dalla necessità di efficienza e ottimizzazione delle risorse umane in ambito sanitario spesso scarse (mancanza figure professionali sul mercato e quindi impossibilità di reperire nuovo personale), la risorsa umana diviene sempre più un fattore di rigidità quindi risulta fondamentale riuscire a disporre della forza lavoro qualificata in relazione alle necessità che si vengono a generare. L'affermarsi del ruolo strategico della gestione delle risorse umane deve far assumere a quest'area funzionale valore di rilievo per la soluzione dei problemi di efficienza e di efficacia aziendale e per tale motivo si ricorre sempre più alla programmazione dell'organico. Le risorse umane sono state al centro di una evoluzione di pensiero che le ha lentamente portate ad occupare un ruolo centrale nelle politiche organizzative imperniate sulla qualità e sulla soddisfazione del cliente. E' ormai acclarato che una gestione oculata delle persone produce incrementi di valore del prodotto - servizio che difficilmente è raggiungibile agendo su altre leve organizzative. Di qui, la grande attenzione che la ASL di Frosinone vuole avere nella gestione delle risorse umane. Si può senz'altro affermare che il modello prevalente oggi è quello che spinge a considerare la "risorsa umana" come protagonista di un ciclo virtuoso che, se correttamente gestito, si autoalimenta producendo un costante incremento della prestazione. I nodi di questo ciclo sono costituiti rispettivamente da: persone, relazioni, prestazione e valorizzazione, mentre gli archi indicano la direzione di percorrenza del ciclo stesso. Le persone rappresentano l'unicità: ogni individuo costituisce un unicum che scaturisce dall'individualità, dalle conoscenze possedute, dal percorso formativo, dalle aspirazioni e dai connotati



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGI N. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256
e.mail:mastrangeli.avv@libero.it

Avv. Antonio Mastrangeli@pec.avaoatvrosinone.it

Le risorse caratteriali anch'essi unici e specifici di quella singola persona. Questa unicità rappresenta il potenziale umano, l'apporto che in teoria una persona può dare all'organizzazione. Il termine "potenziale" non è usato a caso, ma sta a sottolineare che questo apporto non è acquisito e acquisibile in modo automatico all'atto dell'assunzione, ma rimane fortemente subordinato al livello di coinvolgimento dell'individuo all'interno del sistema organizzativo. Questa precisazione ci porta direttamente al secondo nodo del ciclo. Il sistema delle relazioni è scindibile in due tipologie di "contratto": il primo giuridico e volto alla formalizzazione del rapporto di lavoro e il secondo psicologico finalizzato invece al soddisfacimento delle reciproche esigenze, umane e organizzative, dei due soggetti contraenti. Il coinvolgimento del dipendente è chiave di volta per ottenere un incremento nelle prestazioni del lavoratore. La gestione del "contratto psicologico", come ovvio, non è né semplice né automatica ed implica una flessibilità organizzativa che non sempre viene sviluppata adeguatamente. La prestazione coincide con il punto di vista dell'organizzazione, è il momento in cui le competenze del lavoratore e il suo essere incardinato in un sistema di relazioni, istituzionali, sociali e personali producono un "beneficio" per l'azienda. L'erogazione di una prestazione può scaturire da una organizzazione meccanicista e rigidamente formalizzata delle procedure di lavoro ma anche da atteggiamenti costruttivi, innovativi e creativi. E' questo il tipo di prestazione cui oggi si mira con l'occhio costantemente rivolto ad un contesto fortemente mutevole e centrato sui servizi che necessita di una elasticità ben conformata da parte degli individui. La prestazione oltretutto va gestita da parte della Direzione con la finalità di garantire quello spirito di collaborazione che risulta irrinunciabile in un sistema organizzativo che voglia operare in qualità. Occorre sottolineare che non sempre una regolazione del rapporto di tipo esclusivamente giuridico garantisce una sostanziale lealtà della prestazione lavorativa e questo spinge ad invocare nuovamente la centralità del "contratto psicologico". La valorizzazione è l'ultimo nodo del ciclo. Si tratta di una fase che è scomponibile secondo due diverse prospettive: quella dell'organizzazione e quella dell'individuo. Per l'Azienda la valorizzazione è il momento in cui la persona, e con lei tutto il sistema organizzativo, incontrano l'ambiente esterno traducendo in valore il sistema di competenze, relazioni e prestazioni erogata a beneficio dell'utente. Quello che non deve sfuggire è la proiezione verso l'utente di tutto il modello che alimenta virtuosamente la chiusura del ciclo e la sua ripetizione. L'adozione di questo modello consente la riconsiderazione di tutte le politiche e le strumentazioni di gestione del personale con la finalità di integrarle con le scelte aziendali a rilevanza strategica e operativa. Il modello fondato sul ciclo del valore offre insomma uno strumento prezioso per la progettazione e la gestione dei processi relativi al personale. Senza soffermarsi eccessivamente sulle varie componenti che caratterizzano il sistema delle risorse umane secondo le quattro prospettive del ciclo del valore, ci focalizziamo sulla valorizzazione. Adottare in Azienda una gestione del personale basata sulla Valorizzazione delle competenze personali significa adottare uno sviluppo delle attività aziendali che pone il "potenziale delle competenze delle risorse umane disponibili" fra gli elementi chiave della strategia di sviluppo propria dell'azienda. Questa scelta presuppone che venga adottato uno sviluppo continuo delle risorse umane e della loro conoscenza (knowledge management) come valore distintivo e competitivo di successo, puntando a congruenza e coerenza fra strategia aziendale e capitale umano disponibile. Gli strumenti e le procedure per la gestione della valorizzazione del personale sono pressoché i medesimi della gestione tramite lo sviluppo delle risorse umane, ma ciò che viene posto al centro delle analisi e delle valutazioni finalizzate alla crescita dell'azienda è in misura maggiore il "POTENZIALE delle competenze disponibili" piuttosto che il "BILANCIO delle competenze disponibili" che caratterizza la gestione tramite sviluppo. In sintesi la chiave della valorizzazione è individuare le competenze delle risorse umane più "promettenti" che oggi non siano assolutamente o poco messe a frutto nell'organizzazione corrente ma che, se sviluppate, potrebbero comportare un vantaggio competitivo per tutta l'Azienda, e di conseguenza impostare i relativi percorsi formativi, percorsi di carriera, ecc. in modo da trasformare queste competenze in obiettivi strategici di innovative, nuove o rinnovate attività aziendali. Per competenza si intende "una caratteristica intrinseca di un individuo e casualmente collegata ad una performance efficace o superiore nella mansione" (Boyatzis, 1982). Le competenze si distinguono in 'desiderabili' o 'di soglia'. Le competenze 'desiderabili' distinguono gli elementi migliori dai peggiori, per arrivare ad una performance di livello almeno accettabile o medio occorrono competenze 'di soglia' o 'essenziali'. Le competenze desiderabili e di soglia per una determinata



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGIN. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256
e.mail: mastrangeli.avv@libero.it

PEC: avv.antonio.mastrangeli@pec.wire.it

Le mansioni permettono di costruire una griglia di riferimento (profilo di competenza) utile per la selezione del personale, per la pianificazione delle carriere, per la valutazione della performance e per lo sviluppo del personale. Queste competenze possono essere: motivazioni, tratti, visione personale, atteggiamenti o valori, conoscenze, capacità cognitive o comportamentali; qualunque caratteristica, infatti, insomma, che possa essere misurata o quantificata in maniera attendibile e che si dimostri capace di differenziare significativamente gli elementi superiori dai mediocri o i lavoratori efficaci da quelli inefficaci. • **Motivazione:** la spinta inferiore o gli schemi mentali che inducono, guidano e selezionano il risultato comportamentale d'una persona; es.: la tensione al risultato. • **Tratto:** una generale disposizione a comportarsi o a reagire in un determinato modo; es.: fiducia in sé, self-control, resistenza allo stress o alla fatica. • **Visione personale (atteggiamenti e valori)** misurata ad esempio dalle risposte a test che si chiedono d'indicare a che cosa si dà valore, che cosa si pensa di fare o si è interessati a fare. • **Conoscenza di fatti o procedure, sia tecnica (come si ripara un computer) sia interpersonale (le cinque regole del feed-back efficace),** misurata da appositi test, è praticamente provato che raramente le sole conoscenze distinguono gli elementi migliori dai peggiori, almeno sul lavoro. • **Capacità cognitive e comportamentali (skill):** sia impalpabili (es.: ragionamento deduttivo o induttivo) sia osservabili (es.: capacità di ascolto attivo). Le competenze possono essere correlate alla performance in un semplice modello di flusso causale, il quale indica che le competenze, siano esse motivazioni, tratti, visione personale e conoscenze, attivate da una determinata situazione lasciano prevedere comportamenti qualificati che a loro volta predicono la performance. Nelle competenze sono implicite intenzione, azione ed esito.>>>

Se queste sono le premesse ed i propositi aziendali, nulla può giustificare l'omessa attribuzione alla ricorrente dei punti da valutazione conseguita nel 2020.

Assecondando l'immotivata esclusione, la 'valutazione' della dipendente diviene meritatamente temuta, viene vissuta come esperienza negativa ed assume una valenza illegittimamente sanzionatoria.

La ricorrente, con la valutazione, ha diritto di vedersi considerati, apprezzati e riconosciuti, con l'attribuzione del relativo punteggio, i cambiamenti, la crescita ed il miglioramento conseguiti con pieno merito e di cui la scheda dà atto, senza dovere scontare a proprio danno la 'svista' altrui (sia esso del responsabile sia esso di chi chiamato a tenere conto dei titoli e della valutazione riportata nell'anno 2020).

2.5) Le Progressioni Economiche Orizzontali (nel prosieguo della trattazione identificate brevemente con l'acronimo "PEO") costituiscono un sistema di avanzamento, nell'ambito della medesima categoria, con cui le Pubbliche Amministrazioni valorizzano le professionalità interne, attribuendo una retribuzione più consistente a parità di prestazioni lavorative.

Queste ultime si distinguono da quelle verticali in quanto non contemplan selettive ad hoc volte ad



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGIN. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256
e.mail:mastrangeli.avv@libero.it

~~PEC: antonio.mastrangeli@pec2.voc.it~~

accertare la capacità dei candidati, qualunque condizione abbiano una natura premiale e siano scevre da automatismi (Cfr. delibera Corte dei Conti a sezioni riunite in sede di controllo 18.05. 2018).

Le disposizioni normative vigenti nella materia *de qua* sono corredate ed arricchite da recentissime pronunce giurisprudenziali, nonché dagli orientamenti applicativi ed interpretativi dell’Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (nel prosieguo “ARAN”).

2.5.a) La nuova formulazione dell’art. 52, comma 1-bis, D.lgs. n. 165/2001

Ex art. 52, comma 1-bis, D.lgs. n. 165/2001 – comma inserito dall’articolo 62, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, successivamente modificato dall’articolo 3-ter, comma 2, lettera c), del D.L. 9 gennaio 2020, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla Legge 5 marzo 2020, n.12 e da ultimo sostituito dall’articolo 3, comma 1, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 “*Le progressioni all’interno della stessa area 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. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni avvengono fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. (...) All’attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente*”.

2.5.b) L’art. 23 D.lgs. n. 150/2009

Il disposto del predetto articolo è, altresì, richiamato da quello di cui all’art. 23 D.lgs. n. 150/2009, secondo cui “*Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all’articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, [come introdotto dall’articolo 62 del presente decreto,] sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 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*”.

2.5.c) L’art. 35 CCNL 1998-2001 – Comparto sanità

Per quel che concerne, specificatamente, i contratti collettivi nazionali di lavoro applicati al comparto sanità, datati 1998-2001, 2006-2007, 2016-2018, la PEO è disciplinata a partire dall’art. 35 (CCNL 1998-2001) rubricato “*Criteri per la progressione economica orizzontale*” secondo cui la stessa si attiva con la stipulazione del contratto collettivo integrativo, nel rispetto di quanto previsto dall’art. 31 comma 3 e nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili, sulla base di criteri, da integrare in sede di contrattazione integrativa, come: risultati ottenuti, prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, qualità della prestazione individuale, impegno manifestato in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l’utenza, grado di coinvolgimento nei processi aziendali, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, adattamento effettivo alle esigenze di flessibilità, capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell’organizzazione del lavoro ecc., sicché, “*in ogni azienda ed ente sono adottate metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti*”.

2.5.d) Gli artt. 3 CCNL 2006-2007 e 8 del CCNL 2016-2018 – Comparto sanità

All’art. 3 del CCNL 2006-2007, stessa rubrica, è prescritto che ai fini della PEO, “*i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi*”, d’altro canto, l’art. 8 del CCNL 2016-2018,



pubblicato "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie" prescrive espressamente che sono oggetto di trattazione integrativa aziendale: "b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche; d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla trattazione collettiva...".

2.5.e) Contrattazione integrativa aziendale e ratio della PEO

Come sopra esposto, il legislatore a più riprese rimanda alla trattazione integrativa aziendale e, pertanto, al suo regolamento interno anche e, soprattutto, in materia di PEO.

Al proposito, sovente le progressioni economiche orizzontali sono disciplinate da appositi accordi di attività decentrate, i quali devono sposare un criterio di selettività configurabile sia in senso soggettivo, ossia in base alla valutazione dei comportamenti e dei risultati, sia in senso oggettivo, ossia attribuzione della progressione ad una quota limitata di dipendenti.

In ogni caso, gli stessi devono ricalcare pedissequamente il disposto della circolare "factum principis" della Ragioneria Generale dello Stato, in materia di "conto annuale 2018" del 16 maggio 2019, la quale ha chiarito che per "quota limitata di dipendenti", ai quali attribuire la PEO, deve intendersi un numero di lavoratori pari al 50%.

Invero, come da cenni sopra operati, le PEO possono essere riconosciute esclusivamente ad una quota parziale di dipendenti, nei limiti delle risorse effettivamente disponibili (spesso scarse), con riguardo allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi conseguiti in uno specifico arco temporale.

A tal proposito, le Sezioni Riunite della Corte dei conti, con la deliberazione n. 27/2012, hanno ritenuto che le progressioni economiche orizzontali, previste dall'art. 23 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, ricadono nell'ambito delle "progressioni di carriera comunque denominate", e, dunque, nel regime giuridico ed economico di contenimento delle spese in materia di pubblico impiego previsto dall'art. 9, comma 21, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella Legge 30 luglio 2010, n. 122.

Considerazione di non poco conto, atteso che, di recente, l'attrattiva di questo beneficio economico, consistente in un incremento stipendiale che si consolida per tutta la vita lavorativa dei percipienti, ha portato in parecchie circostanze all'applicazione distorta della norma. In particolare, dalle indagini svolte dagli Ispettori della Ragioneria Generale dello Stato, è emerso che gli enti abbiano fatto ricorso alle progressioni orizzontali in modo massiccio senza tener conto delle prescrizioni dettate a livello nazionale e, soprattutto, non badando ad una stringente valutazione meritocratica della selezione.

Al contrario, è pacifico che la PEO, quale istituto di natura premiale e meritocratica, lungi dall'essere un beneficio economico al quale tutti i dipendenti prima o dopo possono accedere, possa e debba essere concessa in modo selettivo ad una quota limitata e ristretta di dipendenti.

A tal proposito, si badi bene che l'esperienza giammai si identifica con la mera anzianità di servizio, sostanziosamente, piuttosto, nell'insieme delle cognizioni e delle abilità acquisite dal lavoratore in un determinato periodo, ovvero della sua "performance" individuale, con riferimento alla maggiore formazione, esperienza, capacità, conoscenza, efficienza, qualità, produttività, diligenza, alle competenze certificate ed alla riduzione di errori e costi.

Apertis verbis l'anzianità di servizio non è, nella prospettiva predetta, automatismo sufficiente e necessario per poter acquisire una migliore posizione economica, corollario di ciò è che, anche in ossequio al principio di buona fede, correttezza e legittimo affidamento nell'esecuzione del contratto di lavoro, nonché ai criteri predeterminati che devono presiedere alle operazioni valutative, un dipendente che ha goduto di periodi di aspettativa, nel biennio di riferimento, non può essere considerato meritevole alla stregua di chi che non ne abbia goduto.

Di fatto, una valutazione di senso contrario si tradurrebbe nella più incisiva violazione dei primari principi di matrice costituzionale e comunitaria.

A fortiori, di fondamentale importanza è l'orientamento giurisprudenziale ormai consolidato secondo cui si tratti di "un sistema di carriera meritocratico fondato sulla valorizzazione di performances individuali realizzate nel biennio anteriore alla cui valutazione è preordinata la previsione della procedura di selezione" (Cfr. Corte appello Palermo, Sezione Lavoro, 25/02/2021, n.37).



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGI N. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256

e.mail: mastrangeli.avv@libero.it

PEC: avv.antonio.mastrangeli@pec.avvofrosinone.it

Sul punto si è espressa, altresì, da ultimo la **Cassazione Civile, Sezione Lavoro, del 28/09/2021, n.26274** chiarendo che, in tema di pubblico impiego contrattualizzato, i passaggi ai livelli economici successivi avvengono sulla base di criteri di selezione, che tengano in considerazione il livello di esperienza maturato, i titoli posseduti e gli specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale, così escludendo che il criterio legittimante l'accesso ai livelli di sviluppo economico consista unicamente nel tempo di permanenza nelle singole posizioni, ossia l'anzianità.

2.5.f) ART. 35 CCNL - Criteri per la progressione economica orizzontale

1. La progressione economica prevista dall'art.30, comma 1 lettera b) si attiva con la stipulazione del presente contratto collettivo integrativo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31 comma 3 e nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 39, 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;**

b) per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, **previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui al precedente punto a), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto:**

o del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo-assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza,

o del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza;

o dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna.

2. Nell'ambito della determinazione degli ulteriori criteri da definirsi nella contrattazione integrativa verranno prese in considerazione, in presenza delle condizioni del comma 1 e purché in modo non esclusivo, le posizioni dei dipendenti che usufruiscono degli assegni ad personam di cui all'art. 31.

3. Per utilizzare gli elementi previsti dal precedente comma 1, punto b), in ogni azienda ed ente sono adottate metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti.

4. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori - ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 - selezionati in base ai criteri del presente articolo. A tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.

5. I passaggi dei dipendenti che ricoprono le posizioni organizzative sono quelli propri della categoria o del livello di appartenenza, secondo l'art. 21 comma 9.

Sulla base di quanto precede, la valutazione del dipendente costituisce non solo un 'criterio' attributivo di una quota proporzionale di punti utili per la graduatoria, ma una condizione essenziale ed imprescindibile per l'ottenimento del beneficio; atteso che la



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGIN. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256

e.mail:mastrangeli.avv@libero.it

PEC: antonio.mastrangeli@pec.avvocati.frosinone.it

progressione economica:

• è funzionalmente collegata proprio ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

• è istituto di natura premiale e meritocratica, che, lungi dall'essere un beneficio economico al quale tutti i dipendenti prima o dopo possono accedere, può e deve essere riconosciuto in modo selettivo ad una quota limitata e ristretta di dipendenti.

Nel caso di specie, con la Graduatoria definitiva non si 'premia' i meriti acquisiti sul campo dalla ricorrente ma i 'demeriti' altrui.

2.6) Per altro, la ASL poteva avvalersi della valutazione dell'anno precedente (parimenti massima per ogni voce di competenza -all.18 stralcio graduatoria delibera PEO 2020), in applicazione estensiva e costituzionalmente orientata della previsione in tale senso ("gravi motivi familiari") di cui all'art. 4, 4° co. del Regolamento per la gestione della progressioni economiche orizzontali del comparto: "Solo ed esclusivamente per i dipendenti che non abbiano ricevuto valutazione per l'anno 2020 in quanto beneficiari di aspettativa per gravi motivi familiari ... potrà essere utilizzato il punteggio relativo all'ultima valutazione effettuata"

3) NEL MERITO - ILLEGITTIMITÀ ED IRRAGIONEVOLEZZA DELLA PROCEDURA- ECCESSO DI POTERE.

Dopo avere errato nel non riconoscere alla Soave il giusto punteggio ed il meritato posto in graduatoria sin dalla Graduatoria provvisoria, foss'anche sollecitando previamente il responsabile di reparto all'invio delle valutazioni dell'anno, l'Azienda ha proseguito nell'errore, disattendendo anche le pressanti e documentate richieste dell'infermiera a rettificare-regolarizzare la sua posizione almeno nella graduatoria definitiva; non dando pratica attuazione, anzi vanificando, persino l'invito a 'segnalare' eventuali lacune di cui ai comunicati



AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
SS.155 PER FIUGGI N. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/1881484 - FAX 0775/1881256

- e.mail: mastrangeli avv@libero.it

PEC: avvantonio.mastrangeli@pecavvocatofrosinone.it

in atti (all.9-10).

Il rifiuto a procedere alla rettifica si appalesa illogico ed irragionevole, disvelando un agire non fondato e ispirato ai parametri di logicità e congruità; mentre l'omessa rettifica del punteggio in danno della ricorrente si traduce in un processo valutativo quantomeno approssimativo ed incoerente, ed alle stime avuto riguardo alla normativa di riferimento ed alla situazione concreta.

In questa prospettiva l'azione amministrativa non può che ritenersi posta in essere in violazione del principio di buona amministrazione; principio, da un lato, funzionalizzato alla tutela piena degli interessi e dei diritti dei cittadini e, dall'altro, ad orientare positivamente l'attività amministrativa ai fini del perseguimento dell'interesse pubblico secondo i canoni di efficienza ed efficacia.

4) PREGIUDIZIO SUBITO.

L'inserimento a pieno titolo nella graduatoria PER 2002, di poco successivo alla presentazione dell'originario ricorso in via cautelare, conferma i meriti della ricorrente e consente di circoscrivere la pretesa della medesima relativa alla graduatoria PEO 2021 in D1 al solo riconoscimento della anticipata decorrenza del diritto all'indennità (dal 1° gennaio 2021 e non dal 1° gennaio 2022), con ristoro dell'incremento stipendiale perso nell'anno 2021 e pari ad €.67,29/mese e complessivi €.(67,29x13=)874,77 lordi, oltre rivalutazione ed interessi dalle singole scadenze al saldo.

Tanto premesso, la ricorrente

CHIEDE

Che il Giudice Unico del Lavoro del Tribunale di Cassino, in accoglimento del presente ricorso e previa fissazione dell'udienza ex artt. 415 e 416 cpc., voglia:

- Accertare e dichiarare l'illegittimità dell'atto deliberativo n.786 del 12/10/2022 avente ad oggetto "Modifica e integrazione Atto deliberativo n.918 del 30/12/2021 - Progressione



Avv. Antonio Mastrangeli

Patrocinante in Cassazione

SS. 155 PER FIUGGI N. 7 - 03100 FROSINONE

TEL. 0775/871735 - FAX 0775/871736

Economica Orizzontale anno 2021. Approvazione graduatoria di merito" e della graduatoria di merito D1, di approvata segnatamente alla progressione da D0 a D1., oltreché di ogni altro atto presupposto e/o conseguenza, ivi compreso il detto atto deliberativo n.918 del 30/12/2021 e la correlata graduatoria provvisoria.

Per l'effetto, disapplicare i suddetti atti oltreché di ogni altro atto presupposto e/o conseguenza, ordinando alla ASL di Frosinone di riformulare la graduatoria definitiva de qua, accertando e dichiarando il diritto della Soave Emanuela al riconoscimento dei 42,000 punti da "valutazione" e, conseguentemente, del suo diritto a complessivi $(42,000+12,041=)54,041$ punti per l'anno 2020, con inserimento della medesima al 37° posto in graduatoria e/o, comunque all'esito del (ri)conteggio, in altro posto comunque utile al riconoscimento del beneficio da progressione economica orizzontale da D0 a D1, con decorrenza 1° gennaio 2021 e diritto anche ai relativi arretrati per l'intero anno 2021. Emettendo ogni altro provvedimento consequenziale e urgente ritenuto idoneo a meglio tutelare il diritto della ricorrente.

- Condannare l'Azienda datrice al pagamento, anche a titolo risarcitorio e/o costitutivo, dell'incremento stipendiale di cui al riconosciuto diritto a progressione in D1, a decorrere dal 01/01/2021 e sino al 31/12/2021, compresi, per complessivi $€.(67,29 \times 13=)874,77$ lordi, oltre rivalutazione monetaria ed interessi dalle singole scadenze al saldo o quale altra somma che verrà accertata in corso di causa e ritenuta di giustizia, anche in via equitativa.

- Con vittoria di spese e compensi da distrarsi in favore del difensore, che si dichiara antistatario.

In via istruttoria, e senza acconsentire ad alcuna inversione dell'onere della prova:

- Si chiede - Si chiede: a) deferirsi interpello del legale rappresentante della Azienda convenuta sulla seguente circostanza: <<Vero che la Scheda di valutazione della Soave Emanuela datata 11.1.22 è relativa alla valutazione della medesima per l'anno 2020 (all.7) ed è quella redatta dalla Dott.ssa Claudia Bauco, con l'aggiunzione di suo pugno della frase "assente per



Avv. Antonio Mastrangeli

Patrocinante in Cassazione

SS. 155 PER FIUGGI N. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/871735 - FAX 0775/871736

b) prova maternità all'epoca della valutazione 2020>>; b) prova per testi sulla medesima circostanza
in una Circolazione articolata per l'interrogatorio, con teste la Dott.sa Claudia Bauco, la U.O.C. Geriatria Ospedale
di Cassino.

Si depositano i documenti menzionati in atti: 1) Busta paga ottobre 2022; 2) Domanda di
partecipazione alla selezione; 3) Delibera ASL FR n.839 del 10.12.21; 4) Regolamento
progressioni PEO approvato; 5) C.C.N.L.; 6) Regolamento progressioni PEO integrale; 7)
Scheda di valutazione della ricorrente datata 11.1.22 e relativa all'anno 2020; 8) Delibera ASL
FR n.918 del 30.12.21; 8bis) Graduatoria provvisoria approvata; 9-10) n. 2 comunicati aziendali
del 11-19 maggio 22; 11) Richiesta di inserimento del 12 gennaio 22 con la quale si allegava la
scheda valutativa anno 2020; 12-13) Delibera ASL FR n.786 del 12/10/22 di approvazione della
graduatoria definitiva PEO e relativa Graduatoria 2021; 14) Diffida dell'Avv. Mastrangeli a
mezzo pec del 24/10/22; 15-16) fotocopia C.I. ricorrente a dichiarazione di esenzione; 17)
dichiarazioni reddituale 2021, Mod. 730/2022; 18) stralcio graduatoria delibera 835/2021
relativa alla PEO 2020; 19) PIAO ASL FR.; 20) Ricorso in via di urgenza; 21) Atto di rinuncia
Soave; 22) Memoria di costituzione ASL; 23) Dichiarazione di estinzione; 24) Ricevute di
avvenuta accettazione e consegna in notifica del provvedimento del G.L.; 25) Atto deliberativo
n.1049 del 29/12/22; 26) Graduatoria provvisoria Peo 2022.

ISTANZA EX ART. 151 CPC.

Ecc.mo G.L.,

tutti gli infermieri inseriti in graduatoria, quantomeno quelli risultati in posizione utile per il
riconoscimento della PEO, assumono la qualità di potenziali controinteressati.

In considerazione del loro elevatissimo numero, della non indicazione dei loro recapiti, neppure
rilevabile dagli atti del procedimento noti, e della loro non agevole identificazione, che
renderebbe la notifica particolarmente gravosa, nonché incompatibile con le esigenze di celerità
proprie del procedimento cautelare, si



Avv. Antonio Mastrangeli
Patrocinante in Cassazione
SS. 155 PER PIUGGI N. 7 - 03100 FROSINONE
TEL. 0775/871735 - FAX 0775/871736

CHIEDE

del presente Che la S.V. voglia autorizzare la notifica del presente ricorso e dell'emanando decreto ai
e sull'appositi controinteressati attraverso la pubblicazione sull'apposito sito WEB istituzionale della ASL
cazzano del S. resistente, mediante ufficializzazione-pubblicazione dei seguenti dati:

che si proceda, presso l'Autorità giudiziaria innanzi alla quale si procede, numero del ricorso e data della
udienza;

all'Azienda intimata; Nome del ricorrente ed indicazione dell'Azienda intimata;

comprensivo dell'Indicazione dei controinteressati, genericamente indicati come "tutti gli infermieri
D0/D1 per il periodo attualmente inseriti nella graduatoria PEO 2021 per il passaggio da D0 a D1";

in decreto di fissazione. Testo integrale del ricorso e pedissequo decreto di fissazione dell'udienza.

Frosinone, 22/02/2023

Avv. Antonio Mastrangeli

La Ricorrente non è tenuta al versamento del contributo unificato, perché percettrice di un
reddito inferiore al limite di legge, ex art. 76 D.P.R. 15/2002, giusta dichiara sostitutiva e
fotocopia C.I. (all. 15-16).

Frosinone, 22/02/2023

Avv. Antonio Mastrangeli



Studio legale
Avv. Antonio Mastrangeli
Patrocinante in Cassazione

Io sottoscritta **Soave Emanuela**, n. a Cassino (FR) il 16/05/1983 ed ivi residente in via Virgilio 79 - CF:SVOMNL83E56C834X - nomino e costituisco mio procuratore e difensore l'Avv. Antonio Mastrangeli, con espresso mandato di rappresentarmi, difendermi e presentare avanti il G.L. del Tribunale di Cassino ricorso di lavoro in danno della Azienda Sanitaria Locale di Frosinone, in persona del I.r.p.t., per ottenere nel merito il riconoscimento del mio diritto all'inserimento in posizione utile nella graduatoria P.E.O. 2021, progressione da D0 a D1 con decorrenza 1° gennaio 2021, con disapplicazione degli atti relativi impugnati ed impugnandi, con risarcimento dei danni. Con riferimento al giudizio in precedenza interposto, in via di urgenza, avanti il Giudice del Lavoro di Frosinone Dott.ssa Laura Laurelli (R.G.L. 3410/2022), ratifico e faccio miei tutti gli atti compiuti a l'operato del mio difensore Avv. Antonio Mastrangeli, ribadendo la rinuncia agli atti relativi ivi manifestata. Conferisco al detto legale anche la facoltà di interporre appello e/o costituirsi in giudizio ed anche nella eventuale fase di gravame o di esecuzione; al quale conferisco ogni più ampia facoltà di legge, ivi compresa quella di nominare procuratori, anche quali sostituti processuali, proporre domande riconvenzionali ed appelli anche incidentali, chiamare in causa, riassumere e proseguire il processo, intervenire in giudizio, resistere alle opposizioni di cui agli art.615-617-619-645, transigere, rilasciare quietanza, conciliare, rinunciare ed accettare rinunce agli atti ed alla esecuzione; con espressa preventiva ratifica di ogni atto. Conferisco, in particolare, la facoltà di rappresentarci a tenore degli articoli 183, 317 e 320 c.p.c. e in sede di interrogatorio libero.

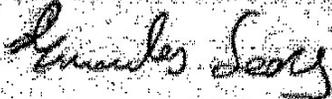
Eleggo domicilio in Frosinone, S.S. 155 per Piugli n.7, presso lo Studio dell'Avv. Mastrangeli. Le comunicazioni-notifiche per via telematica potranno essere effettuate attraverso la seguente pec: avvantonio.mastrangeli@pecavvocatifrosinone.it

Ricevuta informazione sulla utilizzazione dei dati personali ai sensi e per gli effetti della L. 675/96 art.10, nonché successive modificazioni in particolare della informativa di cui all'art.13 Regolamento (UE) 2016/679 (per brevità GDPR 2016/679) consento il loro uso.

Ricevuta informazione ai sensi dell'art. 4, 3° comma del D.Lgs. n. 28/2010 e succ. mod. ed int. della possibilità di ricorrere al procedimento di mediazione ivi previsto e dei benefici fiscali di cui agli artt. 17 e 20 del medesimo Decreto.

~~Il sottoscritto/la sottoscritta, in qualità di rappresentante legale dell'azienda, ha autorizzato il sottoscritto/la sottoscritta a sottoscrivere e a depositare presso il Tribunale di Cassino il presente ricorso di lavoro in danno della Azienda Sanitaria Locale di Frosinone, in persona del I.r.p.t., per ottenere nel merito il riconoscimento del mio diritto all'inserimento in posizione utile nella graduatoria P.E.O. 2021, progressione da D0 a D1 con decorrenza 1° gennaio 2021, con disapplicazione degli atti relativi impugnati ed impugnandi, con risarcimento dei danni. Con riferimento al giudizio in precedenza interposto, in via di urgenza, avanti il Giudice del Lavoro di Frosinone Dott.ssa Laura Laurelli (R.G.L. 3410/2022), ratifico e faccio miei tutti gli atti compiuti a l'operato del mio difensore Avv. Antonio Mastrangeli, ribadendo la rinuncia agli atti relativi ivi manifestata. Conferisco al detto legale anche la facoltà di interporre appello e/o costituirsi in giudizio ed anche nella eventuale fase di gravame o di esecuzione; al quale conferisco ogni più ampia facoltà di legge, ivi compresa quella di nominare procuratori, anche quali sostituti processuali, proporre domande riconvenzionali ed appelli anche incidentali, chiamare in causa, riassumere e proseguire il processo, intervenire in giudizio, resistere alle opposizioni di cui agli artt.615-617-619-645, transigere, rilasciare quietanza, conciliare, rinunciare ed accettare rinunce agli atti ed alla esecuzione; con espressa preventiva ratifica di ogni atto. Conferisco, in particolare, la facoltà di rappresentarci a tenore degli articoli 183, 317 e 320 c.p.c. e in sede di interrogatorio libero.~~

Dott.ssa Soave Emanuela



Vere le firme.

Avv. Antonio Mastrangeli



N.R.G. 396/2023



TRIBUNALE DI CASSINO

SEZIONE CIVILE

AREA LAVORO E PREVIDENZA

AMM. DI CASSINO
SEZIONE CIVILE
AREA LAVORO E PREVIDENZA

Il Giudice designato Raffaele Iannucci

Il Giudice designato Raffaele Iannucci

letto il ricorso introduttivo;

visto l'art. 415 c.p.c.;

vista l'istanza di notificazione ai sensi dell'art. 151 c.p.c.;

ritenuto che, in ragione della pluralità dei soggetti controinteressati e della impossibilità o notevole difficoltà di identificarli tutti, non è possibile provvedere alla notifica personale dell'atto a ciascuno di essi;

ritenuto che la celerità propria del rito del lavoro giustifica il ricorso a formalità diverse da quelle per pubblici proclami e che pertanto sussistono i presupposti per autorizzare la notifica ai sensi dell'art. 151 c.p.c.;

FISSA

per la discussione l'udienza del **23/10/2023**, ore **09:45**, alla quale le parti sono tenute a comparire personalmente o facendosi rappresentare secondo le modalità di cui all'art. 420, comma 2°, c.p.c.;



DISPONE

che la parte ricorrente notifici il ricorso ed il presente decreto alla parte convenuta nei termini di cui all'art. 415, commi 4 e 5, c.p.c.;

AVVERTE

la parte convenuta che ha l'onere di costituirsi nei termini di cui all'art. 416, comma 1, c.p.c., mediante deposito in cancelleria di una memoria difensiva nella quale deve proporre tutte le sue difese e prendere posizione in maniera precisa sui fatti affermati dall'attore a fondamento della domanda e, a pena di decadenza, proporre le eventuali domande riconvenzionali, le eccezioni processuali e di merito non rilevabili d'ufficio ed indicare specificamente i mezzi di prova di cui intende avvalersi e i documenti da depositarsi contestualmente.

AUTORIZZA

la notifica del ricorso e del pedissequo decreto nei confronti di tutti gli infermieri inseriti nella graduatoria PEO 2021 ASL di Frosinone per il passaggio da DO a D1 a mezzo pubblicazione sul sito internet istituzionale della ASL di Frosinone, almeno trenta giorni prima del ricorso, con indicazione dei seguenti elementi: 1) autorità giudiziaria dinnanzi alla quale si procede, numero di registro del ricorso e data dell'udienza; 2) nome dei ricorrenti con indicazione dell'amministrazione intimata; 3) testo integrale del ricorso e pedissequo decreto di fissazione dell'udienza e relativa documentazione allegata, come da indice del relativo fascicolo; 4) provvedimento del Tribunale di autorizzazione alla notifica ex art. 151 c.p.c. Con ordine all'Amministrazione intimata di non rimuovere dal proprio sito, sino alla pubblicazione della sentenza definitiva di primo grado, tutta la



documentazione ivi inserita e sopra richiamata e con conseguenziale obbligo di deposito di rilascio alla parte ricorrente di apposito attestato, nel quale si confermi l'adempimento e l'avvenuta pubblicazione nel sito del ricorso e della indicata documentazione.

Cassino, 08/03/2023

Il Giudice
Raffaele Iannucci

Il Giudice
Raffaele Iannucci



ATTESTAZIONE DI CONFORMITA' INFORMATICA

Sottoscritto avv. **Antonio Mastrangeli** -CF: MSTNTN58A30A244E-, iscritto al COA di Frosinone n.329 dal 23/02/1987, nella sua qualità di difensore della **Dott.ssa Soave Emanuela**, n. 70 a Cassino (FR) il 16/05/1983 ed ivi residente in via Virgilio 79 -CF:SVOMNL83E56C834X-, ai sensi e per gli effetti dell'art.16Bis comma 9Bis del D.L. 179/12, conv. in L.221/12, come modificato dal D.L. 90/14, conv. in L.114/14, come novellati,

ATTESTO che

ATTESTO che

Gli atti che precedono e precisamente:

1) **Ricorso** con procura in calce, firmato digitalmente e depositato il 22/02/2023 avanti il Tribunale Civile di Cassino - Sezione Lavoro, RG.396/2023 Cron. 1912/2023, dalla **Dott.ssa Soave Emanuela** e nei confronti della A.U.S.L. - Azienda Sanitaria Locale di Frosinone, in persona del Direttore Generale I.r.p.t. Dott. Angelo Aliquò con sede in Frosinone via A. Fabi,

2) **Decreto del 08/03/2023 di fissazione udienza di c.p.**, emesso in pari data dal G.L. del Tribunale adito Dott. Raffaele Iannucci,

Sono copie conformi ai relativi originali informatici presenti nel fascicolo informatico RG. 396/2023 Cron. 1912/2023, dal quale sono stati estratti.

Frosinone 17/04/2023

Avv. Antonio Mastrangeli

STUDIO LEGALE
AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
S.S. 155 Fiuggi n°7 – 03100- Frosinone
Tel. 0775-1881484 – Fax 0775-1881256
e-mail:mastrangeli.avv@libero.it
avvantonio.mastrangeli@pecavvocatifrosinone.it

RELATA DI NOTIFICA A MEZZO POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA AI

SENSI DELL'ART. 3 BIS L.53/1994

Il sottoscritto **Avv. Antonio Mastrangeli in proprio**, iscritto al C.O.A. di Frosinone con il n.329 in data 23/02/1987 (C.F.: MSTNTN58A30A244E), che conferma ex art.170 del c.p.c. le comunicazioni per ricevere le comunicazioni alla pec. **avvantonio.mastrangeli@pecavvocatifrosinone.it**, in ragione del disposto della L.53/1994 e succ. mod., quale difensore della **Dott.ssa Soave Emanuela**, n. a Cassino (FR) il 16/05/1983 ed ivi residente in via Virgilio 79 – C.F.:SVOMNL83E56C834X-, in forza di procura alle liti rilasciata ex art. 83 co. 3 c.p.c. con separato atto ed allegata in calce al Controricorso per cassazione

NOTIFICO

Ad ogni effetto di legge, unitamente alla presente relazione firmata digitalmente, i seguenti atti, in unico allegato denominato **Ricorso con procura, decreto di c.p. con attestazione di conformità.pdf**:

1) **Ricorso con procura in calce**, firmato digitalmente e depositato il 22/02/2023 presso il Tribunale Civile di Cassino – Sezione Lavoro, RG.396/2023 Cron. 1912/2023, dalla **Dott.ssa Soave Emanuela** e nei confronti della A.U.S.L. - Azienda Sanitaria Locale di Frosinone, in persona del Direttore Generale l.r.p.t. Dott. Angelo Aliquò con sede in Frosinone via A. Fabi,

- 2) **Decreto del 08/03/2023 di fissazione udienza di c.p.**, emesso in pari data dal G.L. del Tribunale adito Dott. Raffaele Iannucci,
- 3) **Attestato di conformità del Ricorso e del decreto**, quali copie conformi ai relativi originali informatici presenti nel fascicolo informatico RG.396/2023 Cron. 1912/2023, dal quale sono stati estratti.

A

A.U.S.L. - Azienda Sanitaria Locale di Frosinone, in persona del Direttore Generale l.r.p.t. Dott. Angelo Aliquò con sede in Frosinone via A. Fabi, **al seguente indirizzo di posta elettronica certificata protocollo@pec.asl.frosinone.it, comunicata per tempo dall'Azienda**

In allegato al messaggio di posta elettronica certificata inviato dall'indirizzo del mittente **avvantonio.mastrangeli@pecavvocatifrosinone.it** iscritto nel Registro Generale degli Indirizzi Elettronici (ReGIndE) e di cui confermo la conformità all'originale rimasto in mio possesso.

Nel contempo, **ATTESTO E DICHIARO**, sotto la mia responsabilità ed ai sensi del combinato disposto degli artt.3 bis, comma 2 e 6 e comma 1 L.53/1991 e dell'art. 22, co. 2 D.Lgs. 82/2005 come novellati, che l'allegato **Ricorso con procura, decreto di c.p. con attestazione di conformità.pdf**, contenente anche la procura alle liti sono conformi agli originali informatici presenti nel fascicolo informatico RG.396/2023 Cron. 1912/2023, dal quale sono stati estratti.

STUDIO LEGALE
AVV. ANTONIO MASTRANGELI
PATROCINANTE IN CASSAZIONE
S.S. 155 Fiuggi n°7 – 03100- Frosinone
Tel. 0775-1881484 – Fax 0775-1881256
e-mail:mastrangeli.avv@libero.it
avvantonio.mastrangeli@pecavvocatifrosinone.it

Frosinone 17.04.2023

o. Mastrangeli

Firmato digitalmente da Avv. Antonio Mastrangeli

Data: 17 aprile 2023, 19:38:24

Da: ANTONIO.MASTRANGELI <avvantonio.mastrangeli@pecavvocatifrosinone.it>
A: protocollo <protocollo@pec.aslfrsionone.it>

Oggetto: Soave Emanuela Vs. ASL di Frosinone - Notificazione ai sensi della L.53/1994

Allegati: (56.1 KB) Attestazione di conformità e relata notifica soave.doc (56.1 KB)
Attestazione di conformità e relata notifica soave.doc.p7m (59.4 KB)
ricorso con procura, decreto di c.p. con attestazione di conformità.pdf.p7m (2.6 MB)
ricorso con procura, decreto di c.p. con attestazione di conformità.pdf (2.6 MB)

Vorrete prendere buona nota dell'invio della presente mediante posta elettronica certificata, che costituisce notificazione ai sensi della L.53/1994 come convertita e novellata, di atti in materia civile, amministrativa o stragiudiziale.

Con la presente pec vi vengono inviati i seguenti atti in allegato, in .pdf e .p7m :

1-2) Ricorso con procura, decreto di c.p. con attestazione di conformità;

3-4) Attestazione di conformità e relata di notifica.

La notificazione si considererà perfezionata nel momento in cui il presente messaggio è stato inviato e reso disponibile nella vostra cartella di posta elettronica certificata.

Avv. Antonio Mastrangeli

Questo documento è formato esclusivamente per il destinatario. Tutte le informazioni ivi contenute, compresi eventuali allegati, sono soggette a riservatezza a termini del vigente D.Lgs. 196/2003 in materia di "privacy" e quindi ne è proibita l'utilizzazione. Se avete ricevuto per errore questo messaggio, Vi preghiamo cortesemente di contattare immediatamente il mittente e cancellare la e-mail.

DISCLAIMER: Confidentiality Notice - This e-mail message including any attachments is for the sole use of the intended recipient(s) and may contain confidential and privileged information. Any unauthorized review, use, disclosure or distribution is prohibited. If you are not the intended recipient, please contact the sender by reply e-mail and destroy all copies of the original message-----

Data: 17 aprile 2023, 19:38:28

Da: Posta Certificata Legalmail <posta-certificata@legalmail.it>

A: avvantonio.mastrangeli@pecavvocatifrosinone.it

Tipo: Ricevuta di accettazione

Oggetto: ACCETTAZIONE Soave Emanuela Vs. ASL di Frosinone - Notificazione ai sensi della L. 53/1994

Allegati: daticert.xml (930 B)
smime.p7s (9.2 KB)

Ricevuta di accettazione

Il giorno 17/04/2023 alle ore 19:38:28 (+0200) il messaggio "Soave Emanuela Vs. ASL di Frosinone - Notificazione ai sensi della L.53/1994" proveniente da "avvantonio.mastrangeli@pecavvocatifrosinone.it" ed indirizzato a:

protocollo@pec.aslfrosinone.it ("posta certificata")
è stato accettato dal sistema ed inoltrato.

Identificativo messaggio: 3F914F7F.02F992E1.904BEE75.F8F80451.posta-certificata@legalmail.it

Questa ricevuta, per Sua garanzia, è firmata digitalmente.
La preghiamo di conservarla come attestato dell'invio del messaggio

Acceptance receipt

On 17/04/2023 at 19:38:28 (+0200) the message, "Soave Emanuela Vs. ASL di Frosinone - Notificazione ai sensi della L.53/1994", sent by "avvantonio.mastrangeli@pecavvocatifrosinone.it" and addressed to:

protocollo@pec.aslfrosinone.it ("posta certificata")
was accepted by the certified email system.

Message ID: 3F914F7F.02F992E1.904BEE75.F8F80451.posta-certificata@legalmail.it

As a guarantee to you, this receipt is digitally signed.
Please keep it as a certificate of delivery of the message.

Data: 17 aprile 2023, 19:38:31
Da: posta-certificata@pec.aruba.it
A: avvantonio.mastrangeli@pecavvocatifrosinone.it
Tipo: Ricevuta di avvenuta consegna
Oggetto: CONSEGNA: Soave Emanuela Vs. ASL di Frosinone - Notificazione ai sensi della L.53/1994
Allegati: daticert.xml (1.4 KB)
postacert.eml (5.3 MB) **Messaggio di posta elettronica**
smime.p7s (9.0 KB)

Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 17/04/2023 alle ore 19:38:31 (+0200) il messaggio "Soave Emanuela Vs. ASL di Frosinone - Notificazione ai sensi della L.53/1994" proveniente da "avvantonio.mastrangeli@pecavvocatifrosinone.it" ed indirizzato a "protocollo@pec.aslfrsionone.it" è stato consegnato nella casella di destinazione.
Identificativo messaggio: 3F914F7F.02F992E1.904BEE75.F8F80451.posta-certificata@legalmail.it

Messaggio di posta elettronica allegato: postacert.eml

Data: 17 aprile 2023, 19:38:24
Da: ANTONIO MASTRANGELI <avvantonio.mastrangeli@pecavvocatifrosinone.it>
A: protocollo <protocollo@pec.aslfrsionone.it>
Tipo: Messaggio originale
Oggetto: Soave Emanuela Vs. ASL di Frosinone - Notificazione ai sensi della L.53/1994
Allegati: attestazione di conformità e relata notifica soave.doc (56.1 KB)
attestazione di conformità e relata notifica soave.doc.p7m (59.4 KB)
ricorso con procura, decreto di c.p. con attestazione di conformità.pdf.p7m (2.6 MB)
ricorso con procura, decreto di c.p. con attestazione di conformità.pdf (2.6 MB)

Vorrete prendere buona nota dell'invio della presente mediante posta elettronica certificata, che costituisce notificazione ai sensi della L.53/1994 come convertita e novellata, di atti in materia civile, amministrativa o stragiudiziale.

Con la presente pec vi vengono inviati i seguenti atti in allegato, in .pdf e .p7m :

- 1-2) Ricorso con procura, decreto di c.p. con attestazione di conformità;
- 3-4) Attestazione di conformità e relata di notifica.

La notificazione si considererà perfezionata nel momento in cui il presente messaggio è stato inviato e reso disponibile nella vostra cartella di posta elettronica certificata.

Avv. Antonio Mastrangeli

Questo documento è formato esclusivamente per il destinatario. Tutte le informazioni ivi contenute, compresi eventuali allegati, sono soggette a riservatezza a termini del vigente D.Lgs. 196/2003 in materia di "privacy" e quindi ne è proibita l'utilizzazione. Se avete ricevuto per errore questo messaggio, Vi preghiamo cortesemente di contattare immediatamente il mittente e cancellare la e-mail.

DISCLAIMER: Confidentiality Notice - This e-mail message including any attachments is for the sole use of the intended recipient(s) and may contain confidential and privileged information. Any unauthorized review, use, disclosure or distribution is prohibited. If you are not the intended recipient, please contact the sender by reply e-mail and destroy all copies of the original message-----

Data: 18 aprile 2023, 09:38:00

Da: protocollo@pec.aslfrosinone.it

A: avvantonio.mastrangeli@pecavvocatifrosinone.it

Obj: Conferma Protocollazione - Protocollo (ingresso) N.ro 2023-00024245

Allegato: 1681803165805_mail.eml (5.3 MB)

La pec con oggetto: **POSTA CERTIFICATA: Soave Emanuela Vs. ASL di Frosinone - Notificazione ai sensi della L.53/1994** e' stata protocollata con Protocollo (ingresso) N.ro 2023-00024245

Oggetto: **POSTA CERTIFICATA: Soave Emanuela Vs. ASL di Frosinone - Notificazione ai sensi della L.53/1994**
 Protocollato il: 18/04/2023

ATTENZIONE: Questa notifica di protocollazione è generata automaticamente. Si prega di non rispondere a questo messaggio

Allegati presenti nel messaggio:

ORIGINALE • DOCUMENTO PROTOLLATO IN ORIGINALE : 1681803165805_mail.eml

**ATA PER EDO ATTESTAZIONE DI CONFORMITA' INFORMATICA PER DOCUMENTO ANALOGICO-DIGITALE DETENUTO IN
ORIGINALE O IN COPIA CONFORME ANALOGICA.**

Io sottoscritto **avv. Antonio Mastrangeli**, iscritto al COA di Frosinone n.329, sotto la mia responsabilità
dichiaro che l'attesto è dichiarato, ex artt.16decies ed undecies comma 3 D.L 179/12 conv. In L.221/12 nonché dell'art. 52
del D.L. 90/14 conv. In L.114/14 come novellati, che le copie che precedono, firmate digitalmente ed allegata
informatica alla busta informatica, sono copia conforme informatica-analogica all'originale e/o copia estratta dal
fascicolo cartaceo rimasto in nostro possesso, che saranno messe a disposizione a semplice richiesta.

Frosinone 18/04/2023

Avv. Antonio Mastrangeli

Avv. Antonio Mastrangeli

n.R.G. 396/2023



TRIBUNALE DI CASSINO
SEZIONE CIVILE
AREA LAVORO E PREVIDENZA

All'udienza del 06/05/2024 davanti al Giudice Raffaele Iannucci è comparso per parte ricorrente l'avv. MASTRANGELI ANTONIO. Ai fini della pratica forense è presenta il Dott. Lucia Tommaso.

È altresì comparso per parte resistente l'avv. CAVALIERE STEFANO.

Il difensore di parte ricorrente fa rilevare che controparte deduce un fatto nuovo con le note e cioè che la ricorrente era in maternità nell'anno oggetto di valutazione.

I difensori delle parti discutono la causa, si riportano agli scritti difensivi, e chiedono che questa venga trattenuta in decisione.

Il Giudice

udita la discussione delle parti, si ritira in camera di consiglio.

Il Giudice

all'esito della camera di consiglio, rilevato che non risulta in atti la prova della notifica ai soggetti controinteressati disposta ai sensi dell'art. 151 c.p.c. con il decreto di fissazione della prima udienza;

ONERA parte ricorrente a depositare almeno dieci giorni prima della prossima udienza la prova della notifica del ricorso e del decreto di fissazione della prima udienza ai soggetti controinteressati;

RINVIA all'udienza di discussione del **3 luglio 2024**, disponendone la sostituzione con il deposito di **note scritte ex art. 127 ter c.p.c.** entro il medesimo termine.

Cassino, 06/05/2024

Il Giudice
Raffaele Iannucci

