

TRIBUNALE CIVILE DI BOLOGNA

SEZ. LAVORO

RICORSO

proposto da:

EMMA FERRO (C.F. FRRMME69R54I485A) nata a Scala Coeli (CS) il 14/10/1969 e residente in Imola (BO), via Enrico Berlinguer n. 26, rappresentata e assistita, giusta procura speciale in calce al presente atto in separato foglio, dall'avv. Federico Gualandi (GLNFRC64R25A944H – pec: avv.federicogualandi@ordineavvocatibopec.it) e dall'avv. Francesca Minotti (MNTFNC72R44C265I – pec: avv.francescaminotti@ordineavvocatibopec.it) del Foro di Bologna ed elettivamente domiciliata fisicamente presso lo Studio dei suddetti avvocati in Bologna, via Altabella n. 3 e digitalmente all'indirizzo PEC: avv.federicogualandi@ordineavvocatibopec.it (per comunicazioni anche fax: 051/265769).
(ricorrente)

contro

- **AZIENDA USL DI IMOLA**, in persona del Direttore Generale pro tempore
(resistente)

in punto a:

accertamento dell'erronea attribuzione dei punteggi effettivamente spettanti alla ricorrente al fine dell'inserimento nella graduatoria per le progressioni orizzontali del 2019 approvata con determinazione n. 908 del 30.12.2019 e successivamente ulteriormente modificata **(doc. 1)**

* * *

FATTO E DIRITTO

L'odierna ricorrente è dipendente dell'Azienda USL di Imola con l'inquadramento di Collaboratore Professionale Sanitario-Infermiere – Categoria D3 **(doc. 2)**.

Nel mese di dicembre 2019, la suddetta AUSL ha avviato le procedure per il riconoscimento delle **progressioni economiche orizzontali** del personale dipendente al fine di selezionare i lavoratori cui riconoscere il passaggio sequenziale tra fasce retributive.



A tale proposito, in forza di apposito accordo sottoscritto tra la Direzione aziendale e le rappresentanze sindacali (doc. 3), veniva prevista – per quanto qui di interesse – la formulazione di un'unica graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

- a) la valutazione del merito individuale - punti 40;
- b) esperienza professionale nell'ASL di Imola (punti 0,375 per anno, o frazioni) – punti 15;
- c) permanenza nella fascia posseduta nell'ASL di Imola (punti 3,5 per anno, o frazioni) – punti 35;
- d) ponderazione sul livello di fascia posseduta – punti 10.

Ad esito della procedura in questione, la sig.ra Ferro ha conseguito un punteggio complessivo pari a **64,75 punti** (cfr. doc. 1 cit. e **doc. 4**) così suddivisi:

- a) valutazione merito individuale: punti 40
- b) esperienza professionale: punti 6,750
- c) permanenza nella fascia posseduta nell'AUSL di Imola: punti 14
- d) ponderazione sul livello di fascia posseduta: punti 4.

*

Come si vedrà, tuttavia, a causa di un'erronea ed illegittima applicazione dei criteri relativi alla "*valutazione del merito professionale*" e dell' "*esperienza professionale*", alla stessa sono stati attribuiti punteggi **gravemente penalizzanti** che non le hanno consentito di vedersi riconosciuta la progressione economica orizzontale cui, invece, aveva senz'altro diritto.

Ella si è infatti collocata al **516° posto** della graduatoria (successivamente modificatosi nel **522°** posto per sopravvenute modifiche apportate alla stessa sulla base di non cognite richieste di verifiche da parte di colleghi **doc. 5**), ma soltanto i primi 242, ossia quelli con punteggio superiore a 68 punti, hanno ottenuto la progressione.

Non ha prodotto alcun effetto la richiesta di verifica dalla stessa presentata in data 8.01.2020 (**doc. 6**) né la successiva istanza di rideterminazione dei punteggi (**doc. 7**).

In assenza di positivo riscontro da parte dell'Azienda, la sig.ra Ferro si vede quindi costretta a adire Codesto Ecc.mo Tribunale per vedersi riconosciuto quanto le è senz'altro dovuto per le ragioni che ci sia appresta ad evidenziare.

*



a) Sull'attribuzione del punteggio per "esperienza professionale"

Come anticipato, uno dei criteri di valutazione da applicare ai fini della formulazione della graduatoria di cui si discute riguardava *"l'esperienza professionale nell'AUSL di Imola"* e per esso era prevista l'attribuzione di un punteggio pari a 0,375 per anno o frazioni fino ad un massimo di 15 punti.

A tale proposito, tuttavia, alla ricorrente è stato riconosciuto un punteggio pari ad appena 6,75 punti come se l'anzianità di servizio della sig.ra Ferro fosse di "soli" **18 anni**.

A ben vedere, invece, benché ella abbia preso servizio presso la AUSL di Imola a far data dal 17.07.2000, non può non essere considerato come ella si sia ivi **"trasferita"** a seguito di procedura di mobilità dall'Azienda USL di Bologna presso la quale ha lavorato per altri **nove anni** dal 17.09.1991 al 16.07.2000 (**doc. 8**).

Tale periodo di servizio avrebbe senz'altro dovuto essere considerato ai fini che occupano specie tenuto conto del fatto che l'istituto della mobilità si fonda sul principio della continuità del rapporto di impiego.

Infatti, secondo il costante orientamento della giurisprudenza, il trasferimento a seguito di procedura di mobilità tra Pubbliche Amministrazioni configura una "cessione" del contratto ex art. 1406 cod. civ., ossia una mera modificazione soggettiva del rapporto preesistente che, pertanto, prosegue senza soluzione di continuità (cfr. Corte di Cassazione n. 431/2019; Corte di Cassazione n. 33213/2018).

Sul punto, è stato affermato che: *"In punto di diritto, va ricordato che la giurisprudenza di legittimità ha affermato che l'art. 30 D.Lgs. n. 165 del 2001 disciplina una ipotesi di cessione del contratto, soggetta a vincoli quanto a conservazione dell'anzianità, della qualifica e del trattamento economico"* (cfr. Cass. Sez. Un. 12.12.2006 n. 26420; Cass. 24 marzo 2014 n. 6839).

Quanto sopra consente di confutare agevolmente la legittimità di quanto affermato dall'AUSL nella nota del 17.02.2020 circa il fatto che *"l'esperienza professionale è conteggiata dalla data di **assunzione** relativa al rapporto di lavoro con l'Azienda USL di Imola in essere al 01.01.2019"* (doc. 5 cit.).

Non è, infatti, revocabile in dubbio che la mobilità non dà luogo ad una "nuova assunzione"



né alla costituzione di un "differente" rapporto di lavoro.

Per i principi sopra menzionati e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, il rapporto di lavoro rimane il medesimo e prosegue senza soluzione di continuità.

Peraltro, una differente interpretazione, che finisse col "caducare" e "porre nel nulla" l'anzianità di servizio maturata presso l'Amministrazione di provenienza, sarebbe in evidente contraddizione con il chiaro *favor* del Legislatore rispetto all'istituto in esame.

In altri termini, il fatto di dovere essere inquadrata e valutata ai fini delle progressioni economiche alla stregua di un dipendente "neo assunto" e di dovere "ricominciare da zero" a maturare la propria anzianità di servizio sarebbe – per ovvie ragioni - una misura altamente disincentivante e, come tale, in netto contrasto con la finalità della normativa vigente in materia di mobilità volontaria, interamente ispirata dalla volontà di favorire il più possibile il ricorso a tale istituto.

Non a caso, in passato, la stessa Azienda USL di Imola - così come ancora oggi altre Aziende USL – non hanno operato distinzioni di sorta rispetto all'anzianità di servizio (**doc. 9 e doc. 10**).

Deve poi essere sottolineato che l'impostazione fatta propria dall'Amministrazione è resa ancora più illogica dalla continuità territoriale ed oggettiva del periodo di servizio in precedenza prestato per l'ASL di Bologna dalla sig.ra Ferro la quale non ha certamente posto in essere una mobilità "intercompartimentale" o tra posizioni di lavoro sostanzialmente differenti.

Ella svolge presso la AUSL di Imola lo stesso servizio che svolgeva presso la l'Azienda USL di Bologna che, oltretutto, è persino sita nella medesima Area Metropolitana dell'ASL di Imola.

Se il periodo di servizio fosse stato computato per intero, come corretto e giusto che sia, anziché 6,75 punti, alla sig.ra Ferro sarebbero stati riconosciuti **10,125 punti**.

I 3,375 punti di differenza consentirebbero alla dipendente di riportare un punteggio complessivo pari a 68,125 e di collocarsi al 107° posto nella graduatoria, ovvero sia di ottenere la progressione orizzontale cui la stessa legittimamente aspira.

*

b) Sull'attribuzione del punteggio per "valutazione del merito individuale"

Come inevitabile, uno dei criteri per la formulazione della graduatoria *de qua* afferisce al



"merito individuale" del dipendente.

Peccato però che le modalità utilizzate per l'attribuzione di tale punteggio abbiano finito per penalizzare ingiustamente proprio i dipendenti più meritevoli e che, come la ricorrente, si erano contraddistinti per valutazioni di **<eccellenza> (doc. 11)**.

Sul punto, nel citato Accordo, si legge che: *"la misurazione nel merito avviene attraverso gli esiti della valutazione individuale annuale che è evidenziata dal punteggio ottenuto nella scheda di valutazione degli obiettivi individuali relativa all'anno precedente nell'area dei contributi individuali **considerando come punteggio massimo 20 punti**, o per il personale titolare di incarico di posizione organizzativa/coordinamento, 30 punti.*

*Infatti, tutti le parti concordano che in fase di prima applicazione del sistema di valutazione della performance individuale, **non vengano considerate**, ai fini delle progressioni economiche, **i punteggi di eccellenza superiori ai 20/30 punti**.*

(...) Tutti i suddetti punteggi risultanti dalla valutazione di merito individuale vanno rapportati ai 40 (esempio 20/30 punti = 40 punti).

In pratica, come ammesso dalla stessa Azienda nella citata nota del 17.02.2020 (doc. 5 cit.), il punteggio di 20 punti riconosciuto pressoché a tutti i dipendenti (tutti coloro che nella valutazione dei contributi individuali hanno conseguito più di 16 punti, **doc. 12 e doc. 13**) è stato semplicemente "moltiplicato per 2", per di più omettendo di considerare i punti di eccellenza eventualmente riconosciuti.

Ciò vale a dire che i punti attribuiti per il merito individuale **sono sempre <40>** a prescindere:

- da **un'effettiva** ponderazione e sub-graduazione del punteggio a disposizione da attribuire per la progressione economica orizzontale;
- dalla **reale** valutazione della performance individuale riconosciuta al dipendente che, proprio per il merito, si era contraddistinto rispetto alla stragrande maggioranza dei colleghi.

Così applicato, tuttavia, il criterio in esame finisce per essere "svuotato" di qualsivoglia contenuto e della propria irrinunciabile finalità che è senz'altro quella di "premiare" i dipendenti più meritevoli.

Non riconoscere **ai pochi** che si sono visti assegnare per i contributi individuali un punto



percentuale in più (21 su 20) e attribuire comunque a questi ultimi 40 punti per le progressioni orizzontali equivale ad un sostanziale ed inaccettabile "appiattimento" che, oltre a non consentire la dovuta differenziazione ed applicazione del principio di premialità, finisce addirittura per penalizzare i dipendenti più meritevoli.

Quanto sopra pare ancora più incomprensibile in quanto risulta evidente che, se a tutti vengono riconosciuti per questa voce 40 punti senza distinzioni di sorta, tale criterio finisce con l'essere sostanzialmente "sterilizzato" ai fini della formazione della graduatoria in argomento per la quale, di fatto, hanno inciso soltanto i restanti criteri di valutazione.

Non pare, tuttavia, legittimo ritenere che il merito possa finire per essere ritenuto irrilevante ai fini che occupano anche perché lo stesso art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 individua quale elemento di valutazione della correttezza della contrattazione collettiva *"la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale"* nonché *"a parametri di selettività"*.

*

Gli effetti distorsivi delle modalità di attribuzione dei punteggi di cui si discute sono evidenti anche sotto il profilo della violazione del principio di parità di trattamento e ragionevolezza.

Non vi è chi non veda il carattere gravemente ingiusto e contraddittorio di una graduatoria nella quale la sig.ra Emma Ferro si vede collocata **in posizione deteriore rispetto a colleghi che prestano servizio da meno tempo di lei e che per di più hanno ricevuto una valutazione individuale inferiore alla sua.**

Ciò è peraltro in contrasto con la stessa Relazione Illustrativa all'Accordo aziendale ove si legge *"il riconoscimento della progressione economica ha come finalità di valorizzare e ricompensare in modo selettivo quei dipendenti che si distinguono dagli altri per il grado di professionalità e di esperienza acquisito. L'azienda ritiene che ciò costituisca un elemento strategico finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate e, come tale, vada inteso secondo una logica di valorizzazione della risorsa esistente" (doc. 13).*

Esattamente il contrario di quanto è avvenuto con la graduatoria in questione che pertanto



risulta gravemente illegittima.

* * *

P.Q.M.

Voglia l'On. Tribunale adito, previa fissazione dell'udienza di cui all'art. 415 c.p.c., *contrariis reiectis*:

- accertare l'illegittimità dei criteri previsti dalla contrattazione integrativa aziendale del dicembre 2019 ai fini della progressione orizzontale anno 2019 e/o della relativa concreta applicazione per ciò che attiene la "valutazione del merito individuale" e, conseguentemente, l'erroneità del relativo punteggio attribuito alla ricorrente;
- accertare l'illegittimità dei criteri previsti dalla contrattazione integrativa aziendale del dicembre 2019 ai fini della progressione orizzontale anno 2019 e/o della relativa concreta applicazione per ciò che attiene l' "*esperienza professionale nell'AUSL di Imola*" e, conseguentemente, l'erroneità del punteggio di 6,750 punti attribuito alla ricorrente;
- condannare l'Azienda USL a riformulare la graduatoria per le progressioni economiche orizzontali anno 2019 tenendo conto dell'effettivo punteggio di eccellenza riportato dalla sig.ra Ferro e dell'anzianità di servizio maturata anche presso l'Azienda ASL di Bologna dal 1991 al 2000 secondo quanto sopra specificato.

Vinte le spese.

Si depositano i seguenti documenti:

- 1) graduatoria progressioni orizzontali 2019
- 2) stato di servizio ricorrente
- 3) accordo integrativo progressioni orizzontali
- 4) dettaglio punteggi ricorrente
- 5) nota asl Imola di riscontro alla richiesta di verifica
- 6) richiesta di verifica punteggi ricorrente
- 7) istanza di rettifica punteggi ricorrente
- 8) documentazione mobilità ricorrente
- 9) criteri per la progressione economica orizzontale
- 10) progressione economica orizzontale A.O. San Giovanni Addolorata



- 11) scheda di valutazione annuale ricorrente
- 12) regolamento aziendale valutazione individuale della performance
- 13) slide esplicative valutazione individuale
- 14) relazione illustrativa progressioni orizzontali 2019.

DICHIARAZIONE SUL CONTRIBUTO UNIFICATO

Ai fini fiscali, in ottemperanza alle disposizioni vigenti, si dichiara che il contributo fiscale dovuto, trattandosi di controversia in materia di valore indeterminato in materia pubblico impiego, è pari ad € 259,00.

Bologna, lì 28 febbraio 2020

(avv. Federico Gualandi)

(avv. Francesca Minotti)

