



Legal Process Outsourcing

LPO Studio Legale Associato

Palazzo Isolani

Via Santo Stefano, 16 | 40125 Bologna – IT
tel. +39 051 2755311 | fax +39 051 238620

TRIBUNALE CIVILE DI BOLOGNA

Sezione lavoro

RICORSO EX ART. 414 C.P.C.

La dott.ssa **CRISTINA CASTAGNONE**, nata a Genova, il 18.10.1977, residente a San Lazzaro di Savena BO, via Kennedy 79, C.F. CSTCST77R58D969V, rappresentata e difesa dall'avv. Anna Pozzato presso cui è elettivamente domiciliata in Bologna, Piazza Santo Stefano 16, in virtù di mandato allegato al presente atto (**all. A**), che dichiara di voler ricevere le comunicazioni alla seguente pec: anna.pozzato@ordineavvocatibopec.it

contro

AGENZIA DELLE DOGANE DIREZIONE REGIONALE PER EMILIA ROMAGNA e MARCHE, con sede in Bologna, via Marconi, 34, in persona del suo legale rappresentante *pro-tempore*

- *resistente*

AGENZIA DELLE DOGANE DI ROMA, DIREZIONE CENTRALE, C.F. 97210890584, con sede in Roma, Piazza dei Mastai, 12, in persona del suo legale rappresentante *pro-tempore* –

- *resistente*

FONTANELLA MARILENA, nata il 1/2/1974 e domicilio fiscale a Brusaporto (BG) via Tomenone 11 con punteggio 42,80 collocatosi al 908° posto nella graduatoria Prot 498363 pubblicata il 3.11.2022

ZACCAGNI GIOVANNI nato il 21/04/1980 e residente a Alghero (SS) via Sassari 145 Con punteggio 37,84 collocato al 458° posto nella graduatoria Prot 632918 pubblicata il 29.12.2022

- *potenziali resistenti*

* * * *

La dott.ssa Castagnone è dipendente da quasi quindici anni dell'Agencia delle Dogane e dei Monopoli, senza aver mai ricevuto alcuna contestazione disciplinare e senza che le sue specifiche competenze tecniche e linguistiche, da sempre messe a disposizione dell'Agencia, siano state mai pienamente valorizzate. L'esclusione dalla graduatoria



per il progresso alla fascia economica F3 della terza area, dopo essere già stata pubblicata, senza alcun contraddittorio, ha costituito l'ultimo di una serie di operati illegittimi da parte dell'Amministrazione, in particolare nei confronti della dott.ssa Castagnone, ma anche nei confronti delle lavoratrici donne, in particolare, a tempo parziale.

Per un corretto inquadramento dell'intera vicenda, è necessario ripercorrere l'excurus professionale della dott.ssa Castagnone.

PREMESSE IN FATTO

- 1) in data **21.4.2008**, la dott.ssa Cristina Castagnone veniva assunta alle dipendenze dell'Agenzia delle Dogane ed assegnata all'Ufficio delle Dogane di Genova, con contratto di formazione e lavoro della durata di 24 mesi, avendo superato la procedura selettiva pubblica (atto n. 10535/2005) per l'assunzione di 150 collaboratori tributari (**doc. 1 – contratto di assunzione**), poi convertito in rapporto di lavoro a tempo indeterminato con decorrenza dal 15.9.2009.
- 2) la dott.ssa Castagnone veniva così inquadrata nella **terza area funzionale, fascia retributiva F1**, prevista dal contratto collettivo nazionale, comparto Agenzie fiscali, sottoscritto in data 8.6.2006, con il corrispondente trattamento economico, nel profilo professionale di funzionario doganale previsto dal CCNL dell'Agenzia delle Dogane sottoscritto in data 29.7.2008.
- 3) Nei primi tre anni dall'assunzione in servizio, dopo un breve periodo (aprile - ottobre 2008) trascorso a svolgere le verifiche doganali all'interno dell'area portuale di Genova, la dott.ssa Castagnone, dopo un colloquio con il Direttore dell'Area personale, è stata assegnata alla Direzione Regionale per la Liguria, prima nell'Ufficio Antifrode in diretta collaborazione con il Direttore Regionale, e poi nell'Ufficio Legale dove ha collaborato alla creazione della prima banca dati per il contrasto del fenomeno della sotto-fatturazione e alla predisposizione di pareri legati alla motivazione degli atti amministrativi e degli atti processuali avanti le Commissioni tributarie (gruppo di lavoro costituito dall'allora Direttore Regionale della Liguria), attività in linea con gli studi della lavoratrice, essendo la stessa laureata in giurisprudenza, abilitata all'esercizio della professione forense, nonché avente oltre ad una specializzazione post-laurea per le professioni forensi, anche due master (2006 e 2014) in diritto tributario ed importanti competenze linguistiche da sempre



coltivate e certificate (**doc. 2 - curriculum vitae**).

- 4) Nel frattempo, l'odierna ricorrente contraeva matrimonio e in data 18.1.2010 in attesa del suo figlio primogenito, in servizio all'Ufficio Antifrode della Direzione Regionale della Liguria, chiedeva all'Agenzia delle Dogane della Liguria di essere trasferita presso gli Uffici della Direzione Regionale dell'Emilia Romagna dell'Agenzia delle Dogane, essendo venuta a conoscenza che la dott.ssa Patrizia Gramendola. Funzionario Tributario, III area, F2, in organico presso la Direzione Regionale dell'Emilia Romagna dell'Agenzia delle Dogane, aveva presentato la domanda per essere trasferita presso gli Uffici dell'Agenzia delle Dogane della Regione Liguria e proponeva, pertanto, lo scambio con la suddetta persona. La dott.ssa Castagnone, a sostegno della propria istanza, dichiarava di essere coniugata con il Sig. Luca Milano, esercente la professione di medico odontoiatra in Bologna, di aver eletto residenza familiare nell'abitazione sita in Bologna e di essere in stato di gravidanza alla 22° settimana. Tale istanza veniva formulata, pertanto, quale mobilità compensativa ai sensi dell'art. 7 del D.p.c.m. n. 325/1988 (**doc. 3**);
- 5) l'Agenzia delle Dogane non riscontrava l'istanza.
- 6) in data 25.5.2010 nasceva il figlio primogenito, Federico Milano, e la dott.ssa Castagnone beneficiava dell'astensione obbligatoria per maternità.
- 7) stante il perdurare del silenzio dell'Agenzia delle Dogane, l'odierna ricorrente proponeva istanza per assegnazione temporanea ad altra sede, ai sensi dell'art. 42bis D. Lgs. n. 151/01, che veniva ricevuta in data 16.12.2010; istanza anch'essa rimasta priva di riscontro, in palese violazione persino del termine di 30 giorni previsto dalla citata norma, neppure le lettere datate 17.1.2011 del difensore della dott.ssa Castagnone, ricevano riscontro.
- 8) in data 26.1.2011 con istanza prot. n. 2709/RU, l'odierna ricorrente chiedeva di avere accesso agli atti relativi alle richieste, inoltrate all'Agenzia, di mobilità compensativa *ex* art. 7 D.p.c.m. n. 325/1988, e di assegnazione temporanea *ex* art. 42bis D. Lgs. n. 151/2001; all'esito dell'accesso, l'odierna ricorrente veniva a conoscenza dell'esistenza di una comunicazione in data 22.2.2010 prot. n. 4699/RU con la quale il Direttore Regionale per la Liguria esprimeva parere favorevole sull'istanza presentata di mobilità compensativa. In particolare, nel parere si legge "*(...) si ritiene di esprimere parere favorevole al trasferimento presso la Direzione regionale per l'Emilia Romagna della Dott.ssa Cristina*



Castagnone,". **Nonostante ciò, l'Agenzia delle Dogane non solo non ha disposto la mobilità compensativa assegnando la dott.ssa Castagnone alla Direzione Regionale per l'Emilia Romagna, ma non ha neppure comunicato le proprie determinazioni**, addirittura, nel caso dell'istanza di assegnazione temporanea ex art. 42*bis* D. Lgs. n. 151/2001, in palese violazione della medesima normativa che assegna il termine di 30 giorni dalla presentazione della domanda per comunicare l'assenso o il dissenso.

- 9) Nel febbraio 2011, la dott.ssa Castagnone è stata dunque costretta a depositare un ricorso cautelare ex art. 700 c.p.c. avanti al Tribunale del Lavoro di Genova- RGL 623/11. Solo a seguito di detto ricorso, l'amministrazione ha provveduto, nelle more del giudizio, all'assegnazione temporanea della ricorrente alla Direzione Regionale per l'Emilia Romagna (**doc. 04 – provvedimento di distacco**).
- 10) Durante la prima maternità, nel silenzio dell'Amministrazione, la Dott.ssa Castagnone, al fine di potersi trasferire nella regione ove il coniuge esercitava ed esercita la sua attività libero professionale, aveva partecipato ad un concorso per 855 posti bandito dall'Agenzia delle Entrate –regione Emilia Romagna- ed aveva superato due prove su tre previste dal bando ma non aveva potuto proseguire, causa la coincidenza del tirocinio con il periodo di astensione obbligatorio per maternità; quando alla successiva procedura selettiva la lavoratrice era stata chiamata a proseguire la procedura concorsuale, le era stata proposta la possibilità, poi concretizzatasi, di utilizzare l'istituto della mobilità intercompartimentale; nella primavera del 2013, quando la lavoratrice era rientrata dalla maternità per il secondo figlio, aveva sostenuto un colloquio con il direttore personale dell'Emilia Romagna (Dott. Lino Francesco Marzano), il quale le aveva proposto l'assegnazione alla Direzione regionale di Bologna – Ufficio Legale;
- 11) a fronte della richiesta dell'Agenzia delle Entrate di *“comando presso l'Agenzia delle Entrate, Direzione Regionale dell'Emilia Romagna”* ovvero al *“trasferimento definitivo della stessa”* (**doc. 05 – lettera Agenzia delle Entrate**) la lavoratrice non ha più avuto riscontro, con la conseguenza di aver così perso la *chance* di svolgere mansioni attinenti la sua professionalità ed i suoi studi presso l'Agenzia delle Entrate, non avendo, per quanto noto alla lavoratrice, l'Agenzia delle Dogane mai risposto all'Agenzia delle Entrate;



- 12) Al rientro dalla seconda maternità, che ha comportato gravi problemi di salute per madre e per il bambino (sottoposti a frequenti ricoveri in day hospital di cui l'Ufficio era a conoscenza), la lavoratrice è stata assegnata all'Ufficio Contenzioso dell'Ufficio doganale di Bologna, ove nonostante i titoli di studio e le proprie competenze pregresse come avvocato e come legale della Direzione regionale per la Liguria (oltreché linguistiche), si è trovata a dover svolgere per oltre un anno e mezzo mansioni meramente routinarie, ben al di sotto delle proprie competenze e capacità, trattandosi infatti esclusivamente di redigere verbali di irrogazione delle sanzioni elevate in violazione della normativa doganale ed in particolare ex art. 303 T.U.L.D. ai corrieri che effettuano operazioni di importazione in sede aeroportuale;
- 13) La lavoratrice ha, pertanto, da subito manifestato il desiderio di mettere tutte le proprie specifiche competenze tecniche (abilitazione all'esercizio della professione forense, due master in diritto tributario, scuola di specializzazione, competenze linguistiche) a vantaggio dell'amministrazione e ha iniziato pertanto sia a chiedere un cambio di mansioni, sia ad iniziare a valutare tutte le posizioni anche all'estero per esperti nazionali (c.d. END – Esperti Nazionali Distaccati);
- 14) la lavoratrice è stata quindi assegnata a partire da maggio 2015 al Reparto Antifrode dell'Area verifiche ove ha dato la massima disponibilità nel partecipare ad operazioni di controllo doganale ed attività di polizia tributaria e giudiziaria (perquisizioni, operazioni di controllo valutario, attività di contrasto al fenomeno della sottofatturazione, della contraffazione di merci, inclusi medicinali) e ha cominciato ad occuparsi dell'attività di verifica sia in ambito di frodi carosello Iva sia di frodi doganali, cui si aggiunge l'analisi dei rischi a livello locale, in particolare nell'ambito delle INF AM, ossia comunicazioni di allerta che provengono dall'Olaf dirette ai territori potenzialmente interessati dalla tipologia di frode ivi contenuta;
- 15) la lavoratrice, oggi di anni 45, pienamente convinta di poter offrire molto all'Amministrazione, avendo capacità specialistiche e linguistiche (inglese di livello C1 e francese per borsa di studio Erasmus) ha inviato molteplici candidature negli ultimi anni per le posizioni anche all'estero in qualità di esperto doganale nazionale, tutte rimaste prive di esito, non essendo chiaro e trasparente minimamente il procedimento di selezione (**doc. 06** – si veda



candidatura presso OLAF C-4 nel 2021 e B2 nel 2020; EPPO - *European Public Prosecutor's Office* nel 2022 (**doc. 07**); richiesta di assegnazione alla sede legale dell'Ufficio Monopoli per l'Emilia Romagna, sede di Bologna del febbraio 2022 **doc. 08**, candidature che purtroppo non sono mai andate a buon fine e di cui la lavoratrice non conosce neppure l'esito, in totale mancanza di trasparenza e correttezza da parte dell'Amministrazione che non ha neppure mai fornito alla dott.ssa Castagnone alcun riscontro, neppure dopo un colloquio in lingua inglese.

- 16) la richiesta di un orario di lavoro a tempo parziale (da 36 a 30 ore settimanali – part-time 83,3%) effettuata nel marzo 2013, poi accordata, (**doc. 09 - contratto PT**), per esigenze familiari, avendo due figli piccoli di anni (3 ed 1), è sempre stata osteggiata dall'amministrazione ed ha, da anni, provocato conseguenze negative alla lavoratrice sotto i profili che verranno di seguito indicati (banca ore, progressione orizzontale da F2 a F3, valutazioni annuali);
- 17) la lavoratrice, senza timore di essere smentita, è disponibile a far verificare tutta la propria attività svolta, per la quale, non si è mai risparmiata, facendo ottenere importanti risultati al suo ufficio, amando il proprio lavoro, ma sentendosi quotidianamente non valorizzata e penalizzata dall'aver utilizzato un proprio diritto al part -time, per un migliore bilanciamento vita-lavoro, richiesta che invece è stata percepita dall'amministrazione come una mancanza di dedizione al lavoro e un ostacolo alla crescita professionale della lavoratrice, e ciò è andato acuendosi in maniera progressiva negli ultimi anni ed in particolare da luglio 2019;
- 18) la lavoratrice, avendo da sempre notato un trattamento sfavorevole e penalizzante verso le donne madri, ha iniziato a segnalare tali discriminazioni, con il risultato che l'ambiente di lavoro è divenuto ancora più faticoso;
- 19) la lavoratrice, infatti, aveva notato e segnalato che:
 - (i) le schede di valutazione annuali presentavano punteggi inferiori per le lavoratrici part-time (**doc. 10 - schede di valutazione anni 2018 – 2019 e 2020**);
 - (ii) l'utilizzo della banca ore era penalizzante per i lavoratori in part-time (non potendo gli stessi dal 10.7.2019 usufruire del riposo compensativo/banca ore – vedi numerose mail con sindacalista e amministrazione **doc. 11**), discriminazione poi corretta a far data da



- novembre 2022 (**doc. 12**);
- (iii) tale differenza retributiva emerge anche dagli stessi documenti dell’Agenzia (cfr **doc. 12 bis** CUG di recentissima attivazione –vedi mail con casella posta di gennaio 2023, a più di dieci anni dalla sua istituzione);
- (iv) difficoltà di accesso a posizioni di responsabilità, il cui raggiungimento è di fatto di difficile raggiungimento per le donne-madri e, in particolar modo, alle lavoratrici che utilizzano il part-time.
- 20) Anche per quanto concerne la procedura di selezione orizzontale la lavoratrice ritiene di essere stata fortemente discriminata a causa del part-time progressione di fascia da F1 a F2, come meglio indicato *infra*;
- 21) Dopo quasi dieci anni di servizio, nel 2017, vi è stato il primo passaggio di fascia, da F1 a F2, seguito, dopo ulteriori altri cinque anni di servizio, da quello relativo alla progressione da F2 a F3 alla fine del 2022; la lavoratrice, dopo avere tanto atteso, ha partecipato alla procedura per la progressione di fascia economica da F2 a F3 (**doc. 13**), di cui alla determinazione direttoriale del 07.07.2022, trovandosi esclusa, proprio per essere una lavoratrice part-time, essendo stata da tale elemento fortemente penalizzata dalla riduzione del punteggio relativo all’ “esperienza di servizio” (in una simulazione, inserendo gli anni di servizio computati in regime di full time, la lavoratrice ha avuto la prova che avrebbe ottenuto il punteggio necessario per il passaggio di qualifica (**doc. 14**).
- 22) Successivamente la lavoratrice ha partecipato anche al secondo concorso interno bandito per il passaggio di fascia da F2 a F3 (**doc. 15**), posizionandosi 17° in graduatoria (**doc. 16**);
- 23) In data 26.01.2023 la lavoratrice è venuta a conoscenza della determina di esclusione dalla graduatoria, prot. 1592/RU del 24.01.23, in cui in assenza di contraddittorio, la stessa è stata esclusa con l’unica motivazione di aver inviato la domanda di partecipazione a mezzo pec, anziché con l’applicativo indicato dall’amministrazione finanziaria (**doc. 17**).
- 24) In data 06.02.2023, la scrivente ha inviato a mezzo pec richiesta di rettifica in autotutela (**doc. 18**), richiesta che è stata contestata fortemente da parte dell’Amministrazione, con una posizione di netta chiusura (**doc. 19**).
- 25) La lavoratrice si trova, pertanto, costretta, a tutelare avanti alla presente sede i



propri diritti negati

Diritto

I. DISCRIMINAZIONE INDIRETTA PART-TIME

I.A. progressione economica F2 a F3 area terza

La lavoratrice ritiene di aver subito una grave lesione nei suoi diritti di lavoratrice part-time, oltre che una discriminazione indiretta, essendo stata penalizzata nell'accesso alla posizione F3 dal momento che il suo punteggio relativo al criterio dell'esperienza professionale è stato illegittimamente decurtato dall'essere una lavoratrice con orario parziale.

Il requisito dell'“*esperienza professionale*” indicato nel bando, criterio apparentemente neutro di fatto, per come è stato applicato, ha messo in posizione di netto svantaggio i lavoratori di sesso femminile che solitamente chiedono il part-time, rispetto ai lavoratori di sesso maschile.

Ciò è ammesso dallo stesso documento dell'ADM *Piano delle azioni positive 2022-2024 (doc. 20)* nel quale a pag. 6 si legge “*se si analizza la fruizione delle misure di conciliazione dei tempi vita lavoro nel corso dell'anno 2020, solo il 4% del personale dell'Agenzia usufruisce del part time e l'1% del telelavoro. Le maggiori fruitrici di part time sono le donne, che rappresentano l'84% del personale in part-time. Più equilibrato invece è l'utilizzo de telelavoro, dove la quota delle donne fruitrici è pari al 42%.. se si prendono in considerazione i dati relativi all'utilizzo dei congedi parentali e dei permessi di cui alla legge 104/1992, emerge come le donne siano le principali fruitrici anche di tali istituti.*”

Nel medesimo documento si legge che “*si rileva una presenza femminile numericamente inferiore nell'ambito del personale dirigente e tra i funzionari titolari di posizione di responsabilità:* ciò a discapito di un pieno equilibrio di genere nella distribuzione dei ruoli di effettiva responsabilità. Dall'analisi dei dati relativi all'utilizzo del part-time, dei congedi parentali e dei permessi con fini assistenziali emerge come le donne facciano un maggior utilizzo di tali istituti: questo conferma l'esigenza di garantire forme di lavoro flessibile che permettano la conciliazione dell'attività lavorativa con situazioni personali o familiari meritevoli di tutela”.

In entrambi i bandi qui analizzati (cfr. docc. 13 e 15), le categorie di titoli valutabili erano due:

(i) l'esperienza professionale (A) e



(ii) i titoli di studio (B),

ciascuna valutabile con un punteggio massimo di 28 punti.

Posto che la lavoratrice ha ottenuto il massimo del punteggio per quanto riguarda il criterio *“titoli di studio”*, **la stessa è stata fortemente penalizzata per quanto riguarda il secondo criterio relativo all’esperienza professionale poiché è stato valutato, peraltro in maniera del tutto automatizzata *“il servizio a tempo parziale in proporzione alla percentuale del tempo lavorato”*, essendole stato attribuito un punteggio complessivo di 42,50 e facendola così scivolare al 969° posto in graduatoria.**

Non spuntando il *“part time”* la stessa avrebbe ottenuto il punteggio sufficiente ad entrare nei primi 915 posti. La dott.ssa Castagnone aveva, infatti, effettuato una simulazione ed eliminando la spunta del *“lavoro part time”* avrebbe avuto un punteggio nettamente superiore a 42,77 (ultimo punteggio raggiunto dalla candidata Ermelinda Mazzone).

Si evidenzia anche la totale illegittimità del sistema utilizzato, in quanto, per creare la suddetta graduatoria è stato utilizzato un algoritmo di cui si discute la legittimità del codice sorgente del software utilizzato, dal momento che ogni valutazione è rimasta demandata allo stesso, che ha automaticamente decurtato i punteggi relativi all’esperienza professionale, unicamente per aver inserito un periodo lavorativo svolto a tempo parziale (peraltro la lavoratrice in esame ha un part-time orizzontale dell’83%).

Peraltro, si evidenzia altresì l’illegittimità dell’algoritmo utilizzato dall’Amministrazione, in quanto foriero di discriminazione indiretta e non modificabile per il periodo di inizio del servizio prestato per un mese all’Agenzia delle Entrate (marzo-aprile 2008), esperienza professionale, anch’essa del tutto illegittimamente non conteggiata.

A conferma del fatto che l’esperienza di servizio non può essere equiparata *tout court* all’anzianità di servizio ed alla quantità di ore prestate a favore del datore di lavoro, si legge nello stesso Contratto collettivo nazionale che *“le progressioni devono tendere alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti, tenendo conto in modo significativo dei risultati raggiunti conseguiti dagli stessi, opportunamente valutati, ...e che con particolare riferimento all’esperienza professionale, occorre evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti meramente formali, nell’ottica di valorizzare le reali capacità dei dipendenti e le*



loro effettive conoscenze”. Nel bando *de quo* l’esperienza di servizio consente di apprezzare in misura puntuale il diverso grado di abilità professionale ma l’affermazione secondo la quale sussiste un nesso particolare tra la durata di un’attività professionale e l’acquisizione di un certo livello di conoscenze o di esperienze non consente di elaborare criteri oggettivi ed estranei ad ogni discriminazione; infatti sebbene l’anzianità possa andare di pari passo con l’esperienza, l’obiettività di tale criterio dipende dal complesso delle circostanze del caso concreto, segnatamente dalla relazione tra la natura della funzione esercitata e l’esperienza che l’esercizio di questa funzione apporta a un certo numero di ore di lavoro effettuate (così Cass. n. 21801/2021; Corte di Giustizia U.E. 24 settembre 2020 C 223/2019; Corte di Giustizia U.E. 3 ottobre 2019 C 274/18, punto 45; Corte di Giustizia U.E. 8 maggio 2019 C161/18 punto 38; Corte di Giustizia U.E. 12 ottobre 2004, C 313/02);

Potrà essere dimostrato che il part-time è stato il fattore ostativo alla progressione di fascia da F2 a F3 del primo bando da parte di tutti i lavoratori part-time (in netta prevalenza donne), poiché sicuramente tutti i punteggi superiori ai 50 punti non hanno subito la “scure” automatica, applicata dall’algoritmo ai dipendenti (*rectius* lavoratrici) con rapporto a tempo parziale.

Come recentemente confermato anche **dalla Suprema Corte con sentenza del 29.7.2021 n. 21801**, relativa ad un caso simile a quello *de quo*, “*rientrano nella nozione di discriminazione indiretta – di cui al D. Lgs n. 198 del 2006, art. 25, comma 2 – i criteri di selezione dei lavoratori suscettibili di produrre un effetto sperequato in danno di genere rispetto all’altro, nonostante la neutralità del criterio adottato. Sotto questo profilo, l’istituto del part-time è collegato in misura preponderante al genere femminile che se ne avvale quale modalità di lavoro più compatibile con le esigenze familiari; pertanto la scelta di ridurre il punteggio per il lavoro part-time incideva astrattamente su entrambi i sessi ma realizzava una discriminazione indiretta di genere*”.

Anche i Tribunali di merito concordano sul punto e si veda la **sentenza del Tribunale di Santa Maria Capua Vetere del 2.2.2016 nei confronti dell’Agenzia delle Entrate** in cui il Giudice richiama il disposto dell’art. 4 del D. Lgs. 61/2000 sul part-time ove è espressamente indicato che “*fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole*



rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'art. 1 comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

In questo provvedimento il Tribunale interpreta la suddetta norma concludendo che *“la norma quindi afferma in linea di principio il principio di non discriminazione e delinea poi alcune ipotesi di legittimo riproporzionamento (tra le quali non figura la professionalità del dipendente part time) da intendersi necessariamente quali ipotesi tassative in quanto eccezionale alla regola generale. Pertanto la riduzione del punteggio per espletamento di part time risulta essere violazione diretta dell'art. 4 D. Lgs 61/2000 nonché espressione di discriminazione indiretta nei confronti del genere femminile ai sensi dell'art. 25 del Codice Pari Opportunità D.Lgs. 19/2006”*. Sul punto vengono richiamati numerosi precedenti di merito, tra cui **Tribunale di Torino del 11.06.2013** vs Agenzia delle Entrate, **Tribunale di Roma del 03.10.2011** vs Agenzia delle Dogane”

Peraltro il **Tribunale di Roma** si è già pronunciato nei confronti proprio dell'**Agenzia delle Dogane**, nel 2011, ritenendo che *“l'identificazione tra periodo di servizio effettivamente prestato e periodo di servizio retribuito non appare un mezzo ragionevole ed appropriato in relazione agli obiettivi legittimamente perseguiti dall'agenzia di – evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali nell'ottica di realizzare le capacità reali dei dipendenti e le loro effettive conoscenze – art. 5 CCNL di comparto”*.

Il Giudice dott.ssa Cosentino precisa infatti che *“la clausola impugnata avrebbe dovuto non soltanto valutare pro quota i lavoratori in part-time, ed escludere .. gli altri periodi non retribuiti, ma altresì escludere tout court dalla valutazione i periodi in cui ancorché la prestazione lavorativa non venga resa, il lavoratore viene retribuito, astensione obbligatoria, aspettativa, permessi retribuiti, malattia retribuita. L'inclusione, invece, di tali ultimi periodi nella nozione di “esperienza professionale” che discende dal riferimento alla avvenuta retribuzione di questi, si pone invece quale chiaro indice di irragionevolezza del criterio adottato. Oltre che irragionevole, il criterio è altresì discriminatorio”*

In linea con la giurisprudenza comunitaria formatasi sul punto (**causa C- 184/89 NIMZ e causa C – 196/2002 Niloloudi**) : *“spetta al giudice nazionale... stabilire,*



alla luce di tutte le circostanze, se ed in quale misura una disposizione.. come quella controversa sia giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso”; “un conteggio pro quota dell’impiego a tempo parziale... è altresì contrario a detta direttiva, a meno che il datore di lavoro non provi che esso è giustificato da fattori, la cui obiettività dipende segnatamente dallo scopo perseguito attraverso la presa in considerazione dell’anzianità e, nel caso si tratti di remunerare l’esperienza acquisita, dal rapporto tra la natura delle mansioni svolte e l’esperienza che l’espletamento di tali mansioni fa maturare dopo un determinato numero di ore effettuate”.

Tale riduzione di punteggio di almeno tre punti, che ha comportato per la Dott.ssa Castagnone una posizione nella graduatoria oltre il 915 posto utile per la progressione nella fascia economica superiore, costituisce dunque una violazione non solo della disciplina eurocomunitaria in materia di divieto di discriminazione sul lavoro ma anche della stessa Costituzione, laddove all’art. 51 statuisce la pari opportunità nel trattamento economico e nell’accesso alle posizioni degli uffici pubblici.

Ma v’è di più.

La dott.ssa Castagnone, oltre ad essere stata penalizzata dal primo bando relativo alla progressione verticale F2 – F3- sulla base di una discriminazione indiretta, è stata altresì esclusa anche dalla graduatoria relativa ad un secondo bando di progressione economica, come verrà esposto.

La discriminazione indiretta per quanto concerne il primo bando di accesso alla progressione F3 è palese, ma non è l’unico effetto discriminatorio legato al part-time.

I.B: banca ore

La scelta del part-time - che dovrebbe essere assolutamente neutra – ha invece portato negative conseguenze anche in relazione alla banca ore, portando a gravi discriminazioni tra i lavoratori full-time (tipicamente uomini) e i lavoratori part-time (tipicamente donne), differenze che la lavoratrice ha più volte sottoposto all’attenzione della propria amministrazione, sia coinvolgendo il sindacato, sia coinvolgendo il Dipartimento delle politiche familiari del Governo (**doc. 21 – mail del 22.08.2022**).

Dal 10.07.2019, per illegittima scelta dell’Amministratore veniva imposto ai lavoratori in part-time di non poter più usufruire dell’accantonamento in banca



delle ore per l'anno in corso. Nella circolare n. 26519 del 23.10.2019 veniva indicato espressamente che *“per le ore di lavoro eccedenti l'orario ordinario maturate a decorrere dalla data del 1.07.2019 e debitamente autorizzate, l'imputazione a “banca ore” potrà avvenire solo a chiusura dell'anno. **Pertanto, a differenza del lavoratore a tempo pieno**, le ore accantonate a banca ore saranno fruibili solo dall'anno successivo”* (doc. 22 - circolare 26519 del 2019)

Tale illegittimo trattamento, che si è protratto per ben tre lunghi anni, è cessato solo a partire da novembre 2022; tuttavia, a causa di detta interpretazione a sfavore dei dipendenti a tempo parziale, alla lavoratrice sono stati indebitamente trattenuti Euro 816,59 da novembre 2022 a febbraio 2023 a fronte di n 12 giorni di aspettativa non retribuita (doc. 23 – buste paga); ad agosto 2022 la lavoratrice, non potendo usufruire dei giorni di banca ore già maturati e accumulati nel 2022, è stata infatti costretta a chiedere dei giorni di aspettativa non retribuita e precisamente dal 29 agosto al 9 settembre 2022 (doc. 24 – comunicazioni relative all'aspettativa), in quanto i giorni di ferie non erano sufficienti a coprire il periodo di assenza (cfr. istanza di richiesta del 1 agosto 2022). Peraltro, la stessa domanda di aspettativa era stata inizialmente e senza motivo rigettata in data 7.7.2022 con una mail lapidaria *“la Dirigente ritiene di non poter autorizzare la richiesta di aspettativa allegata”*, salvo poi essere accolta in data 18.08.2022.

Nessun pregio giuridico può essere attribuito al riscontro dell'Agenzia, laddove si legge: *“la sua assistita avrebbe potuto fruire dei giorni di ferie ancora posseduti alla data del 31/8/2022 per far fronte alle proprie necessità familiari, ma ha scelto di richiedere l'aspettativa non retribuita”*. La lavoratrice ha correttamente non utilizzato tutte le ferie poiché, diversamente, non avrebbe potuto usufruire dei giorni di ferie nei mesi successivi, né avrebbe potuto avere accesso nuovamente all'aspettativa non retribuita, dovendo attendere quattro mesi dalla precedente richiesta; la stessa ha pertanto seguito le indicazioni date dalla stessa amministrazione, contenute nella comunicazione del 06.12.2019, indirizzata proprio alla lavoratrice, in cui veniva stabilito che *“Al riguardo, come già precisato nella nota prot. 25619 del 23/10/2019 che richiama le direttive impartite dall'Agenzia in materia, le ore eccedenti l'orario ordinario maturate a decorrere dalla data del 1.7.2019 anche se debitamente autorizzate potranno essere imputate a banca ore solo a chiusura dell'anno e pertanto fruite dall'anno successivo, così come non possono essere anticipate all'anno in corso le ferie*



dell'anno 2020. La dipendente potrà tuttavia ricorrere all'istituto dell'aspettativa per motivi familiari e personali disciplinato dagli artt. 40 e seguenti del CCNL Funzioni Centrali” (**doc. 25 – comunicazione agenzia del 6.12.2019**). La lavoratrice, pertanto, in osservanza di quanto “suggerito” dall’Agenzia, ha chiesto l’aspettativa non retribuita per motivi personali, che incide a fini pensionistici; alla stessa infatti, a partire dal compimento dei sei anni d’età dei figli, non è stata più attribuita la possibilità di usufruire dell’aspettativa per l’assistenza dei minori ex art. 1 c. 40 lett. a) della L. n. 335/95.

Sul punto occorre sottolineare che già a fine 2020 l’ARAN, su parere richiesto dall’ente, aveva prospettato la possibilità di pagamento della banca ore anche nell’anno successivo, restando inteso che ovviamente sarebbe stato possibile richiedere da parte del lavoratore la corresponsione nell’anno di maturazione.

La dipendente, tuttavia, non ha mai chiesto all’amministrazione il pagamento (tra l’altro maggiorato) delle ore eccedenti il normale orario di lavoro ma bensì soltanto giornate intere al solo scopo di prendersi cura dei figli di età prescolare e frequentanti la primaria, nei periodi di interruzione scolastica (scioperi, malattie, vacanze estive), avendo la stessa la cura primaria vista l’attività libero professionale del coniuge.

Si insiste, pertanto, nella richiesta di rimborso dell’importo di Euro 816,59 illegittimamente trattenuto dall’amministrazione, come risulta dalle buste paga dei mesi da novembre 2022 a febbraio 2023.

Il trattamento retributivo differenziato ha riguardato poi anche la corresponsione del premio di produttività della lavoratrice, a partire dall’anno di nascita del primo figlio nel 2010 fino ad oggi.

I.C: premi di produzione

La lavoratrice, in quanto madre di due figli è inoltre stata ulteriormente discriminata sotto il profilo economico, in quanto alla stessa non sono stati attribuiti i premi di produzione (ex FUA) per i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa corrisposti ai dipendenti dell’Agenzia negli anni 2012/2013 e 2014/2015, dal momento che il conteggio è stato effettuato ancora una volta computando solo le ore di servizio effettivamente prestate.

Nella comunicazione della ragioneria, viene espressamente indicato che “*il premio sostituisce la Produttività d’Ufficio e la Produttività d’Agenzia ed è stato calcolato sulla base delle ore di servizio ordinarie effettivamente prestate*” (**doc.**



26 – comunicazione per il pagamento anno 2011)

Ciò in pieno contrasto con la pronuncia della Suprema Corte sezione lavoro 31137 del 2019 e 26663 del 22.10.2018 che includono nel servizio effettivo i periodi di congedo obbligatorio della lavoratrice, essendo questa l' unica interpretazione compatibile con il principio di non discriminazione.

Negli anni dal 2013 ad oggi tale emolumento è stato decurtato anche per la prestazione lavorativa svolta in modo parziale, essendo previsto dalla contrattazione collettiva che la corresponsione dei trattamenti accessori sia effettuata “in misura più che proporzionale o non direttamente proporzionale al regime orario adottato”, in quanto collegati al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti, così come altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa” (cfr ord. Cass. n. 28140/2018 e sentenza Cass. n. 16284/2005) e il contratto collettivo nazionale sia triennio 2016-2018, sia trienni 2019- 2021 (doc. 26 bis).

Ancora una volta assolutamente priva di pregio giuridico l'eccezione di prescrizione sollevata al riguardo dall'Amministrazione, ove l'Amministrazione “*rileverebbe l'intervenuta prescrizione quinquennale ex art. 2948 c.c. dei presunti crediti di lavoro in quanto corrisposti in periodi anteriori rispetto all'odierna diffida*”.

È stato affermato dalla Suprema Corte con sentenza n. 26246 del 2022 il principio secondo cui il *dies a quo* della prescrizione decorre dal termine del rapporto di lavoro, non ostando ad un'interpretazione ossequiosa del principio di uguaglianza tale applicazione anche al pubblico impiego privatizzato (Cass. n. 6501/2023).

In ogni caso la suddetta richiesta non è in alcun modo prescritta per quello che riguarda le recenti decurtazioni dovute al part time orizzontale, e comunque essendo la dott.ssa Castagnone ancora in organico presso l'Amministrazione.

II. IN SUBORDINE: NULLITA' / ILLEGITIMITA' ESCLUSIONE DELLA DOTT.SSA CASTAGNONE DALLA SECONDA GRADUATORIA

Nel denegato e non creduto caso in cui non venisse accertata la discriminazione indiretta e pertanto non venisse accertato il diritto della lavoratrice ad accedere alla fascia F3 terza area, a far data dal 1.1.2021, si eccepisce la totale nullità/illegittimità dell'esclusione della dott.ssa Castagnone dalla seconda graduatoria.

Con colpevole ritardo, l'Amministrazione ha pubblicato nel 2022 due bandi per la



progressione di fascia F2- F3, progressione che dovrebbe essere biennale e che, invece, è avvenuta a distanza di numerosi anni.

Con il primo bando uscito a luglio 2022, con decorrenza dal 1.01.2021, la dipendente, come sopra meglio indicato, si è posizionata al 969° posto, pur avendo il massimo punteggio per i titoli di studio, dal momento che il punteggio relativo all'esperienza di servizio e di conseguenza quello totale, come fin qui esposto, è stato ridotto dall'orario part-time, conservato per otto anni.

Tuttavia, la dott.ssa Castagnone non ha impugnato subito la prima graduatoria pubblicata a novembre, poiché a dicembre 2022 è stato improvvisamente pubblicato un secondo bando per ulteriori complessivi 462 sviluppi economici da F2 a F3 della terza area, ritenendo che sarebbe sicuramente rientrata tra i vincitori, visto l'esiguo scarto con l'ultima posizione. Ed, infatti, con determinazione territoriale del 29.12.2022 nella seconda graduatoria la lavoratrice si classificava al 17° posto, salvo poi essere esclusa per un vizio procedurale, esclusione che si ritiene del tutto illegittima.

Ricordiamo che il suddetto secondo bando è stato pubblicato sul sito intranet dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli giovedì 15 dicembre 2022, prevedendo l'invio della domanda entro giovedì 22 dicembre alle ore 18.

La dipendente ne veniva a conoscenza solo il lunedì successivo 19 dicembre 2022, essendo la stessa in sede di verifica (e pertanto fuori ufficio) tutta la giornata di venerdì 16 dicembre 2022 presso un'azienda [cfr prospetto mensile del mese di dicembre]. Solo nella mattinata del 19.12.2022, la dott.ssa Castagnone, rientrando in ufficio, attraverso l'utilizzo dell'applicativo, si è accorta che non era possibile completare la domanda, al contrario della procedura precedente, in quanto non era disponibile il punteggio relativo alla *performance* relativa all'anno 2021. A quel punto la lavoratrice, rassicurata da comunicazioni sindacali sul punto, che autorizzavano l'utilizzo della pec (**doc. 27**) ed avendo comunque qualche altro giorno a disposizione (quattro!) per avere la comunicazione del suddetto punteggio non ancora disponibile, ha stampato il modulo della domanda, ha provveduto alla sua integrazione e, dopo averlo sottoscritto, ha provveduto ad inviarlo attraverso la sua pec personale. Nella giornata di giovedì 22 dicembre la lavoratrice, dopo aver sostenuto un esame di lingua inglese presso l'Università di Bologna, ha comunque tentato di collegarsi per inviare la domanda anche con l'applicativo, non riuscendovi nel tardo pomeriggio.



Infatti, dal 2021 la lavoratrice ha ripetutamente segnalato il malfunzionamento del programma AIDA, aprendo svariati ticket, non ultimo nel 2021 (**doc. 28**), problematica che si è risolta solo a gennaio 2023, come comprovato documentalmente, pertanto, successivamente alla scadenza del bando.

La domanda è stata regolarmente ricevuta dall'amministrazione, tanto che la stessa è stata valutata ed inserita in graduatoria, arrivando tra le prime posizioni, nonostante la riduzione del punteggio a causa del part-time che aveva portato l'esclusione della stessa dalla prima graduatoria.

L'utilizzo della pec è ritenuto un mezzo previsto per legge e secondo prassi amministrativa il più idoneo ed efficace per inviare le domande di partecipazione ai concorsi e selezioni (cfr. Nota del Dipartimento della Funzione pubblica **doc. 29**). La pec è stato inoltre il mezzo utilizzato nel bando del 2016 e del 2017 per lo sviluppo economico dalla fascia retributiva F1 a F2 area terza. In entrambi gli atti si legge chiaramente che “la domanda di partecipazione dev'essere redatta, a pena di esclusione, sullo stampato di cui all'allegato A), che costituisce parte integrante della presente determinazione ed è reperibile sul sito internet dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli, sezione “Amministrazione trasparente”, sub “Bandi di concorso”, sub “Selezioni interne” e che “la domanda di partecipazione dev'essere presentata dal dipendente – a mano ovvero a mezzo raccomandata postale con avviso di ricevimento, ovvero tramite pec, a pena di esclusione entro il termine di 21 giorni dalla data di pubblicazione del presente bando sul citato sito internet dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli ; solo ... *“il mancato possesso di uno dei requisiti di partecipazione costituisce causa di esclusione dalla procedura”*”.

Pertanto, l'invio della domanda via pec non ha comportato un impedimento dell'amministrazione nella disamina della domanda, avendo l'Agenzia delle Dogane correttamente valutato la domanda, inserito la lavoratrice nella graduatoria pubblicata, salvo poi, unilateralmente e senza alcun contraddittorio, escluderla.

Sul punto, si richiama quanto evidenziato dal **Tar Campania in una recente pronuncia 3250/2021** secondo cui *“la selezione dei migliori candidati a posti pubblici, non può essere alterata nei suoi esiti da meri errori formali, come accadrebbe se un candidato meritevole non risultasse vincitore per una mancanza facilmente emendabile dall'amministrazione”*. Nel caso di specie, è pacifico che la dott.ssa Castagnone sia meritevole di accedere alla progressione economica F3.

Adottando un approccio sostanzialista, pertanto, pur nel rispetto del principio di



parità tra i concorrenti, non avrebbe portato l'Amministrazione a mantenere una posizione così formale, quasi punitiva nei confronti della lavoratrice, si legge infatti nella risposta del 20.02.2023 *“le previsioni del bando sono chiare ed univoche pertanto non è ipotizzabile alcun errore scusabile da parte della sua assistita nell'inosservanza delle medesime”* e ancora *“per il principio di autoresponsabilità dei concorrenti la dott.ssa Castagnone sopporta ora le conseguenze delle proprie scelte”*.

D'altro canto, la procedura di progressione economica dovrebbe avvenire in tempi moderni sulla base di un mero riscontro dei titoli e delle competenze dei dipendenti (anche linguistiche ed informatiche) sulla base del fascicolo personale, come si legge negli Avvisi di selezione delle Camere di Commercio, e non sulla base di criteri discriminatori e poco trasparenti o richiedendo un periodo di permanenza nella fascia economica attuale di otto (8!) anni, come accadde nel 2016, e non di 2 anni, come stabilito nel Contratto collettivo.

Se l'errore è consistito nell'indicazione del punteggio di performance che non era stato dato dall'Amministrazione per l'anno 2021, sarebbe stato compito del Responsabile del procedimento modificare/rettificare il punteggio ai sensi dell'art. 6 della L. n 241/90, come previsto dal legislatore con l'istituto del soccorso istruttorio.

III. VIOLAZIONE DEL PRINCIPIO DI BUONA FEDE, CORRETTEZZA E BUONA AMMINISTRAZIONE

La lavoratrice si è trovata più volte a dover combattere per ottenere ciò che era un proprio diritto, trovandosi in più occasioni di fronte al mancato rispetto del principio di buona fede, correttezza e buona amministrazione.

Ciò è avvenuto per svariate questioni che hanno richiesto un intervento della stessa lavoratrice a tutela dei propri legittimi diritti. Si veda al riguardo anche quanto avvenuto con riferimento allo smart-working.

Anche in questo caso, la domanda della lavoratrice di poter accedere al lavoro agile non è stata subito accolta, in quanto, con comunicazione del 20.12.2021, veniva riscontrato alla lavoratrice che *“con riferimento alla domanda di lavoro agile da Lei presentata si ricorda che la Sua prestazione lavorativa rientra tra quelle indicate nella LIAU prot. N. 28020RU del 13.08.2020 come **attività da prestare necessariamente in presenza**” (doc. 30)*.

Solo a seguito del mutamento della normativa a partire da luglio 2022, la richiesta



effettuata dalla stessa di poter svolgere, anche un solo giorno a settimana, le proprie attività (ovviamente non quelle di verifica) in modalità lavoro agile (**doc. 31**), è stata accolta, dopo quasi un anno, alla stessa sono stati concessi 6 (sei) giorni di lavoro agile nel primo trimestre 2023, pur avendo due figli entrambi di età inferiore ai 12 anni e quindi la priorità riconosciuta anche dalla stessa agenzia.

Riperkorrendo la storia della lavoratrice, appare che tutte le legittime richieste effettuate dalla stessa siano in prima battuta di *default* rigettate, costringendola ad esporsi personalmente (avendone le competenze) con notevole dispendio di energie (anche psico-fisiche), sino ad arrivare alla presente sede giudiziaria, per ottenere semplicemente il rispetto dei propri diritti e l'applicazione dei basilari principi di buona fede e correttezza, nonché di buona amministrazione.

È principio oramai consolidato che il datore di lavoro debba uniformare il proprio comportamento a parametri di trasparenza, imparzialità e obiettività, valendo essi ed *a fortiori* per il pubblico impiego, visto che da tempo è abbandonato l'indirizzo che attribuiva alla supremazia dell'imprenditore profili accostabili a quelli propri dell'esercizio della funzione amministrativa, e si è dato ampio spazio alla valorizzazione del personale, come obiettivo da raggiungere anche nel PNRR nel settore delle Pubblica Amministrazione.

Sotto tale profilo, infine, la lavoratrice lamenta di non aver mai avuto un riscontro alle numerose istanze presentate dalla ricorrente per la selezione dei profili END suindicati, con accesso ai documenti inerenti le procedure bandite dalla fine del 2020 al 2022, in ossequio al principio di trasparenza e buona amministrazione, in relazione ai quali riserva ogni azione.

Sul punto di ricordano le seguenti questioni:

- (i) trasferimento a Bologna – si è reso necessario instaurare un provvedimento d'urgenza, con relativi costi da parte della lavoratrice
- (ii) mobilità intercompartimentale all'Agenzia delle Entrate e accesso a varie posizioni di esperto nazionale distaccato;
- (iii) utilizzo della banca ore da luglio 2019 a novembre 2022 e negazione non solo dell'utilizzo della banca ore ma anche in prima battuta dell'aspettativa;
- (iv) lavoro agile richiesto- negato e poi concesso a far data dal 21.12.2022, per 6 giorni in un trimestre;
- (v) valutazioni annuali relative agli anni in particolare 2018, 2019 e 2020

Quanto sopra con espressa riserva di chiedere, in separata sede, il risarcimento del



danno per i danni patrimoniali e non patrimoniali causati dall'amministrazione alla lavoratrice.

* * * *

Per i suesposti motivi, la ricorrente, come sopra rappresentata e difesa

Chiede

che il Tribunale Ill.mo, in funzione di Giudice del Lavoro, previa fissazione di udienza di comparizione delle parti, accolga le seguenti conclusioni:

Voglia il Tribunale Ill.mo, per i motivi esposti in ricorso:

IN VIA PRINCIPALE

- **accertare e dichiarare la discriminazione indiretta di genere** operata dal Datore di lavoro per la progressione economica alla posizione F3, terza area, in ragione del bando del 7.7.2022 Prot. 14775/RI ed in relazione al criterio di computo del punteggio per “esperienza di servizio maturata” e conseguentemente
- **ordinare**, alla PP.AA. gravate ed ai loro uffici, in persona dei rispettivi legali rappresentanti p.t., di porre in essere tutti gli atti necessari affinché la ricorrente sia reinserita a pieno titolo nella spettante graduatoria al fine della progressione economica F3, terza area, a far data dal 1.1.2021;
- **condannare** l’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli alla restituzione dell’importo di Euro 816,59, oltre interessi e rivalutazione, illegittimamente trattenuto nelle buste paga di novembre, dicembre 2022, gennaio e febbraio 2023;
- **condannare** l’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli al pagamento di importo intero che verrà accertato nel corso di causa, in relazione ai premi di produttività/ performance, illegittimamente decurtati dai periodi di astensione obbligatoria e facoltativa delle due maternità della lavoratrice e dal periodo di lavoro a tempo parziale;
- **condannare** l’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli al risarcimento del danno non patrimoniale da violazione del principio di non discriminazione nonché del principio di buona fede e correttezza, da liquidarsi in via equitativa.

IN VIA SUBORDINATA

- nel denegato caso in cui la dott.ssa Castagnone non venisse reinserita nella prima graduatoria, accertare e dichiarare l’illegittimità dell’esclusione della dott.ssa Castagnone dalla seconda graduatoria pubblicata con determinazione



direttoriale del 29.12.2022 prot. 632918 e conseguentemente **ordinare** alla PP.AA. gravate ed ai loro uffici, in persona dei rispettivi legali rappresentanti p.t., affinché la ricorrente sia reinserita a pieno titolo nella spettante graduatoria al fine della progressione economica F3 a far data dal 01.01.2022

Con vittoria di spese.

* * * *

Si dichiara che ai sensi della Legge n. 488 / 1999 e s.m.i. il giudizio promosso ha valore indeterminato e, pertanto, il contributo unificato è pari ad Euro 259,00.

* * * *

Si allegano i seguenti documenti:

- 1) contratto di assunzione;
- 2) CV lavoratrice;
- 3) istanza di mobilità compensativa ai sensi dell'art. 7 del D.p.c.m. n. 325/1988;
- 4) provvedimento di distacco;
- 5) comunicazione Agenzia Entrate 2013
- 6) n. 2 candidature presso OLAF nel 2021 e 2022
- 7) n. 1 candidatura EPPO
- 8) Richiesta assegnazione sede legale Ufficio Monopoli 2022
- 9) Trasformazione contratto tempo pieno a part-time 2013
- 10) schede di valutazione 2018-2019-2020
- 11) mail sindacalista e amministrazione 2019 sul riposo compensativo- banca ore
- 12) circolari banca ore 2022
- 12 bis) attivazione casella CUG gennaio 2023
- 13) bando per progressione F2 a F3
- 14) graduatoria primo bando per progressione da F2 a F3
- 15) secondo bando per progressione da F2 a F3 di dicembre 2022
- 16) graduatoria secondo bando
- 17) esclusione dalla graduatoria del secondo bando
- 18) pec del 06.02.2023
- 19) riscontro amministrazione via pec
- 20) piano azioni positive ADM 2022-2024
- 21) mail al dipartimento politiche e famiglia della funzione pubblica
- 22) circolare 26519 del 2019



- 23)** buste paga 2022
- 24)** domanda di aspettativa
- 25)** comunicazione agenzia entrate del 06.12.2019
- 26)** comunicazione per il pagamento FUA anno 2011
- 26 bis)** CCNL 2016-2018 e 2019 - 2021
- 27)** comunicazione sindacale in merito all'uso della pec 16.12.2022
- 28)** ticket malfunzionamento informatico
- 29)** nota dipartimento Funzione Pubblica n. 12 del 2010
- 30)** domanda per lavoro agile 2021
- 31)** accoglimento domanda lavoro agile dicembre 2022

Bologna, 24 marzo 2023

Avv. Anna Pozzato

