

Avv. Carmine Medici

Patrocinante dinanzi alla Corte di cassazione ed alle altre giurisdizioni superiori

Via on.le F. Napolitano, n. 103 - 80035 – Nola (NA) - tel. 081/510.57.58

Via della Scrofa, n. 39 – 00186 – Roma

avvocatomedici@gmail.com; pec: carmine.medici@pecavvocatinola.it

TRIBUNALE DI ROMA- SEZIONE LAVORO

Ricorso ex art. 63 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e succ. int. e mod.

Per la dott.ssa **Miceli Simona**, nata a Cosenza il 25/2/1980 e res.te in Roma, al vicolo Di Pietra di Papa, n. 36B, cod. fisc. MCLSMN80B65D086I, e la dott.ssa **Ruggeri Antonina**, nata a Messina il 17/12/1978 e res.te in Roma, alla via Santi Martiri di Selva Candida, n. 22, cod. fisc.: RGGNNN78T57F158J, rapp.te e difese, giusta procura rilasciata con atto separato, dall'avv. Carmine Medici e con lo stesso elett.te dom.te in Roma, alla via Della Scrofa, n. 39, il quale chiede di ricevere le comunicazioni e le notificazioni relative al presente procedimento all'indirizzo p.e.c.: carmine.medici@pecavvocatinola.it

Contro

L'**Agenzia delle Dogane e dei Monopoli**, in persona del Direttore p.t.

Oggetto: procedure di sviluppo economico

Premesso in fatto

1. - Che la dott.ssa Simona Miceli e la dott.ssa Antonina Ruggeri, ricorrenti, sono state assunte, a seguito di concorso pubblico, alle dipendenze dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli con decorrenza rispettivamente dal 22/10/2008 e dal 3/6/2008, e prestano servizio presso le strutture centrali dell'Agenzia e, dunque, con sede di servizio in Roma;
2. – che le ricorrenti sono inquadrare nell'Area Funzionari del nuovo sistema di classificazione del personale disciplinato dal CCNL per il personale del comparto Funzioni Centrali 2019/2021, sottoscritto il 9 maggio 2022 (v. doc. 10), nell'ambito del quale è stato automaticamente trasposto il personale già inquadrato nell'Area III, fascia retributiva F2, del sistema di classificazione del personale non dirigenziale dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli disciplinato dai CCNL del personale del comparto Agenzie fiscali 2002/2005 (v. doc. 7) e 2006/2009 (v. doc. 8), sottoscritti rispettivamente il 28 maggio 2004 ed il 10 aprile 2008, e poi confermato dall'art. 96, co. 2, del CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali 2016/2018, applicabile all'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli (v. doc. 9);
3. – che il nuovo sistema di classificazione è entrato in vigore il 1° novembre 2022, per effetto dell'art. 18 del CCNL per il personale del comparto Funzioni Centrali 2019/2021, sottoscritto il 9 maggio 2022 (v. doc. 10), secondo cui il nuovo ordinamento professionale «entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a cinque mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL» (co. 1), ed il quale, per quanto interessa in questa sede, ha stabilito che «le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche



- definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. Analogamente si procede nel caso in cui alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sia stata firmata solo l'Ipotesi di contratto integrativo»* (co. 4);
4. – che, pochi giorni prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli e le OO.SS. nazionali rappresentative hanno sottoscritto il 25 ottobre 2022 in sede di contrattazione integrativa un'ipotesi di accordo concernente l'attuazione degli sviluppi economici all'interno delle aree nell'ambito del Fondo risorse decentrate 2022, con cui è stato concordato, tra l'altro, di stanziare la somma di 3,7 milioni di euro (€ 3.681.869,53) per finanziare i passaggi economici all'interno delle aree ed è stato individuato in 462 il numero di sviluppi economici all'interno della terza area, dalla fascia retributiva F2 alla fascia F3, realizzabili sull'intero territorio nazionale, esclusa la Provincia autonoma di Bolzano, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria;
 5. – che, con lo stesso accordo, sono stati concordati i criteri generali per la definizione delle procedure selettive per gli sviluppi economici all'interno delle aree;
 6. - che l'ipotesi di accordo definitiva è stata sottoscritta in data 15 dicembre 2022, e, per quanto interessa in questa sede, con determinazione prot. n. 573675/RU dello stesso giorno (v. doc. 1), il Direttore Generale dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli ha indetto *«una procedura selettiva interna riservata ai dipendenti inseriti nel ruolo del personale non dirigenziale dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli alla data del 1° gennaio 2022, finalizzata all'attuazione di complessivi 462 sviluppi economici all'interno della terza area, dalla fascia retributiva F2 alla fascia F3, sull'intero territorio nazionale, esclusa la Provincia autonoma di Bolzano, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria»* (v. art. 1, co. 1);
 7. – che, come stabilisce l'art. 1, co. 2, del bando, *«può partecipare alla procedura selettiva per il passaggio, all'interno della terza area, dalla fascia retributiva F2 alla fascia F3, esclusivamente il personale a tempo indeterminato in organico presso l'Agenzia delle dogane e dei monopoli al 1° gennaio 2022 – con esclusione, quindi, dei comandati da altre Amministrazioni – che sia in possesso, alla medesima data, del requisito della permanenza minima di due anni nella fascia retributiva F2 della terza area»*;
 8. – che le ricorrenti, in possesso dei requisiti di cui all'art. 1, co. 2, cit., hanno presentato di partecipazione alla procedura selettiva indetta con determinazione prot. n. 573675/RU del 15 dicembre 2022, secondo le modalità stabilite dall'art. 2 (v. doc. 2 e doc. 3);



9. – che la procedura selettiva consiste nella sola valutazione dei titoli, autocertificati dai candidati al momento della presentazione della domanda di partecipazione, e sulla base dei quali è poi approvata la graduatoria generale di merito e la graduatoria dei vincitori (cfr. art. 4);
10. – che i “titoli valutabili” sono definiti dall’art. 3 del bando, secondo cui «nell’ambito della presente procedura selettiva sono valutabili i titoli posseduti dai candidati alla data del 1° gennaio 2022» (co. 1);
11. - che, come ancora stabilisce l’art. 3, co. 2, «*le categorie di titoli valutabili sono due: l’esperienza professionale (A) e i titoli di studio (B)...*», entrambe suddivise in sottocategorie;
12. – che, in sede di presentazione della domanda di partecipazione, la dott.ssa Simona Miceli ha dichiarato i seguenti titoli, con attribuzione dei relativi punteggi in conformità all’art. 3, co. 2, del bando: *i)* punti 11,72 per i titoli di cui alle sottocategorie A1), A2) e A3), relativi all’anzianità di servizio; *ii)* punti 26 per titoli di studio (B5), per un master di 2° livello in diritto ambientale, per un totale di 37,72 punti (v. doc. 2);
13. – che, in sede di presentazione della domanda di partecipazione, la dott.ssa Antonina Ruggeri ha dichiarato i seguenti titoli, con attribuzione dei relativi punteggi in conformità all’art. 3, co. 2, del bando: *i)* punti 12,02 per i titoli di cui alle sottocategorie A1), A2) e A3), relativi all’anzianità di servizio; *ii)* punti 0,50 per un incarico particolare A4), quale responsabile di articolazione interna ad Area; *iii)* punti 24 per titoli di studio (B4), per la laurea specialistica, per un totale di 36,52 punti (v. doc. 3);
14. - che, con determinazione direttoriale prot. n. 632918/RU del 29 dicembre 2022 (v. doc. 4), come modificata con determinazioni prot. n. 251832/RU del 12 maggio 2023 (v. doc. 5) e prot. n. 423780/RU del 14 luglio 2023 (v. doc. 6), è stata approvata la graduatoria generale di merito e la graduatoria dei vincitori della procedura selettiva indetta con determinazione direttoriale prot. n. 573675/RU del 15 dicembre 2022 per l’attuazione di complessivi 462 sviluppi economici all’interno della terza area, dalla fascia retributiva F2 alla fascia F;
15. – che la dott.ssa Simona Miceli risulta collocata al 732° posto in graduatoria, con punti 40,66, e la dott.ssa Antonina Ruggeri al 675° posto in graduatoria, con punti 41,02, con una distanza dall’ultima candidata collocata in posizione utile in graduatoria (la dott.ssa Santina Frusteri Chiacchiera, collocata al 462° posto, con punti 42,44), rispettivamente di punti 1,78 e 1,42;
16. – che la posizione delle ricorrenti risulta chiaramente penalizzata dalla prassi, seguita dall’Agenzia delle dogane e dei monopoli, consistente nell’attribuzione di un valore predominante alla mera anzianità di servizio, secondo criteri illegittimi ed anacronistici,



rispetto agli altri titoli, quali i titoli di studio e le abilitazioni professionali (B), il cui peso è stato ridotto finanche alla metà del valore attribuito all'«esperienza professionale», nell'ambito della quale la mera anzianità di servizio risulta dissimulata dalle sottocategorie A1), A2 e A3), ed il cui peso risulta prevalente anche rispetto alle altre sottocategorie di titoli, che, invece, esprimo le competenze progressivamente acquisite dai dipendenti, mediante lo svolgimento di incarichi di responsabilità – sottocategoria A4) – ed i risultati raggiunti rilevati sulla base del sistema di valutazione del personale non dirigenziale – sottocategoria A5) – finanche in controtendenza rispetto alle indicazioni contenute nell'art. 14, co. 2, lett. e), del più recente CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali 2019/2021.

-:-:- :-:- :-:-

Con il presente atto, le ricorrenti intendono ricorrere, come in effetti ricorrono, al fine di far accertare nullità, per quanto di ragione, dell'art. 3, co. 2, della determinazione direttoriale prot. n. 573675/RU del 15/12/2022, con il quale sono stati recepiti i criteri di valutazione dei titoli definiti dall'ipotesi di accordo definitivo sottoscritto il 15 dicembre 2022, a sua volta nullo per violazione dell'art. 83, co. 7, del CCNL del personale del comparto Agenzie fiscali 2002/2005, con conseguente obbligo dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli di rinnovare la graduatoria generale di merito e la graduatoria dei vincitori, approvata con determinazione direttoriale prot. n. 632918/RU del 29 dicembre 2022, come modificata con determinazioni prot. n. 251832/RU del 12 maggio 2023 e prot. n. 423780/RU del 14/7/2023, previa rinegoziazione dei criteri oggettivi di valutazione dei titoli in conformità agli artt. 82, co. 1, e 83, co. 6 e 7, ult. cit., e dei principi e delle regole sulle progressioni economiche e sulla valorizzazione del merito di cui al d.lgs. n. 165 del 2001 ed al d.lgs. n. 150 del 2009, e ciò alla stregua delle seguenti ragioni in

Diritto

1.1. – L'art. 3 della determinazione direttoriale prot. n. 573675/RU del 15/12/2022, con il quale sono stati recepiti i criteri di valutazione dei titoli definiti dall'ipotesi di accordo definitiva sottoscritta in data 15 dicembre 2022, ai fini della procedura selettiva interna, riservata ai dipendenti inseriti nel ruolo del personale non dirigenziale dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli alla data del 1° gennaio 2022, per l'attuazione di complessivi 462 sviluppi economici all'interno della terza area, dalla fascia retributiva F2 alla fascia F3, è nullo per violazione degli artt. 82, co. 1, e 83, co. 6 e 7, del CCNL per il personale del comparto Agenzie fiscali 2002/2005, sottoscritto il 28 maggio 2004 (di seguito, per brevità: CCNL 2002/2005), quest'ultimo come integrato dall'art. 5, co. 5, del CCNL per il personale del comparto Agenzie fiscali 2006/2009, sottoscritto il 10 aprile 2008 (di seguito, per brevità: CCNL 2006/2009), in relazione all'art. 40,



co. 3-bis e 3-quinquies, del d.lgs. n. 165 del 2001, ed agli artt. 1323, 1418 e 1421 c.c., nella parte relativa:

- alla valorizzazione della «mera anzianità di servizio», prescindendo da qualunque valutazione delle «capacità reali dei dipendenti» e delle «loro effettive conoscenze» (v. *infra* sub 1.5.);
- alla valorizzazione, in maniera prevalente, se non addirittura preponderante, della «mera anzianità di servizio» rispetto ai «titoli di studio» (v. *infra* sub 2.1.);
- al valore del tutto marginale attribuito allo scarto tra il servizio prestato nelle aree funzionali inferiori ed il servizio prestato nelle fasce retributive (F1 e F2) della terza area, per cui le relative sottocategorie di titolo non possono ritenersi «equamente valutat[e] » (v. *infra* sub 2.2.);
- al valore del tutto marginale attribuito ai diversi titoli di studio, i quali, dunque, non possono ritenersi «equamente valutati» (v. *infra* sub 2.3.);
- al valore del tutto marginale attribuito allo svolgimento di particolari incarichi e, soprattutto, all'attività svolta ed ai risultati conseguiti dai dipendenti, rilevati sulla base del sistema di valutazione del personale non dirigenziale, finanche in controtendenza rispetto alle indicazioni contenute nell'art. 14, co. 2, lett. e), del più recente CCNL per il personale del comparto Funzioni Centrali 2019/2021, sottoscritto il 9 maggio 2022 (di seguito, per brevità: CCNL 2006/2009) (v. *infra* sub 3.1.).

1.2. – Com'è noto, nell'ambito del previgente sistema di classificazione del personale per qualifiche funzionali, la giurisprudenza costituzionale aveva ritenuto illegittime le progressioni di carriera nell'ambito del Ministero delle Finanze ed all'epoca attuate mediante i c.d. 'corsi di riqualificazione', osservando che *«nel quadro di una sorta di globale scivolamento verso l'alto di quasi tutto il personale dell'amministrazione finanziaria, essa realizza un'anacronistica forma di generalizzata cooptazione, che proprio per quanto concerne in particolare l'accesso alla settima qualifica – oggetto del presente scrutinio di costituzionalità – pone in evidenza ulteriori elementi di irragionevolezza. Infatti, l'ammissione ai corsi, non solo riguarda tutti i posti disponibili nella detta qualifica ed è riservata ai soli dipendenti in servizio ad una certa data, ma è consentita perfino a quanti, fra questi, non appartengono alla qualifica immediatamente inferiore: così finendosi col conferire all'anzianità di servizio una funzione del tutto abnorme. Il dipendente, anche in mancanza del titolo di studio prescritto – e prescindendo perfino dal criterio dell'esercizio di fatto delle mansioni superiori – viene ammesso al corso di riqualificazione soltanto con il superamento di una prova scritta di*



*contenuto più che mai generico, con l'ulteriore possibilità di esercitare subito dopo, sia pure in via provvisoria, le funzioni connesse alla qualifica superiore. E tale genericità si estende ai contenuti del corso stesso e dell'esame finale; il che suscita fondati dubbi anche sull'idoneità di un tale modo di selezione a consentire una seria verifica della professionalità richiesta per detta qualifica» (v. **Corte cost., 4 gennaio 1998, n. 1, e 16 maggio 2002, n. 194**).*

In altre parole, già prima dei processi di 'contrattualizzazione' (cfr. d.lgs. n. 29 del 1993) e 'privatizzazione' (cfr. d.lgs. n. 80 del 1998) del pubblico impiego, la giurisprudenza costituzionale aveva stigmatizzato la valorizzazione della generica anzianità di servizio ai fini della progressione di carriera, finanche a dispetto del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno e dall'esercizio di fatto di mansioni superiori, finalizzata a realizzare «una sorta di globale scivolamento verso l'alto di quasi tutto il personale dell'amministrazione finanziaria», giudicata del tutto anacronistica e, dunque, in contrasto con i principi di cui agli artt. 3 e 97 Cost.

1.3. – Nell'ambito dei nuovi sistemi di classificazione del personale, le progressioni di carriera dei dipendenti pubblici sono state disciplinate dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, la quale, recependo i principi enunciati dalla giurisprudenza costituzionale (v. *supra* sub 1.2.), ha gradatamente ridimensionato il valore attribuito alla generica anzianità di servizio.

Ed in questo senso la giurisprudenza di legittimità ha avuto modo di osservare che «*in tema di pubblico impiego contrattualizzato, nell'ambito del comparto enti pubblici non economici, in tema di pubblico impiego contrattualizzato, nell'ambito del comparto degli enti pubblici non economici, la nuova disciplina posta in materia di classificazione del personale dal c.c.n.l. del 1° ottobre 2007 si interpreta nel senso che i passaggi ai livelli economici successivi avvengono sulla base di criteri oggettivi 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 - destinato a riflettere un più elevato livello qualitativo del lavoro - consista unicamente nel tempo di permanenza nelle singole posizioni» (Cass. civ., sez. lav., **28 settembre 2021, n. 26274**).*

1.4. – Con riferimento alle Agenzie fiscali, la progressione all'interno del sistema di classificazione è disciplinata dall'art. 22 del CCNL 2002/2005, secondo cui «*i passaggi dei dipendenti all'interno del nuovo ordinamento professionale si configurano come:*

- a) Progressioni verticali tra le aree (omissis);*
- b) Sviluppi economici all'interno delle aree»,*

i quali ultimi si realizzano «mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale previsto per la posizione di accesso, di successive fasce retributive secondo la disciplina di cui



agli artt. 82 (sviluppi economici i all'interno delle aree) e 83 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area)».

All'art. 82, «le parti si danno atto che **alla maggiore flessibilità del sistema classificatorio del personale... deve corrispondere, all'interno delle singole aree, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dei dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza**» (co. 1), mentre l'art. 83 stabilisce, tra l'altro, che «i passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale avvengono sulla base dei seguenti **criteri oggettivi di valutazione che prendono in considerazione:**

a) esperienza professionale maturata;

b) titoli di studio e culturali, pubblicazioni e titoli vari non altrimenti valutati;

c) percorsi formativi con esame finale qualificati.... Ove le Agenzie non attuino i predetti corsi il presente criterio non può essere utilizzato» (co. 6).

Come stabilisce ancora l'art. 83, co. 7, «**i criteri selettivi di cui al comma 6 – integrabili nella contrattazione integrativa – saranno equamente valutati, sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e saranno tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro**».

Peraltro, il testo dell'art. 83, co. 7, ult. cit., è stato integrato dall'art. 5, co. 5, del CCNL 2006/2009, il quale ha aggiunto, «dopo le parole sull'altro», il seguente periodo: «**con particolare riferimento all'esperienza professionale occorre, altresì, evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti e le loro effettive conoscenze**».

In altri termini, l'«esperienza professionale maturata» di cui all'art. 83, co. 6, non può mai risolversi nella «mera anzianità di servizio», la quale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 83, co. 7, non può essere affatto considerata, dovendo, piuttosto, essere valorizzate «le capacità reali dei dipendenti e le loro effettive conoscenze».

1.5. – Nel caso di specie, la «mera anzianità di servizio» risulta dissimulata dalle sottocategorie A1), A2 e A3) nell'ambito dell'«esperienza professionale» (A) di cui all'art. 3, co. 2, del bando, come risulta palese dal fatto che per ciascuna delle suddette sottocategorie il punteggio viene attribuito in funzione del solo periodo di servizio nella fascia retributiva F2 della terza area (A1), nelle fasce retributive inferiori della stessa area (A2) o nelle aree funzionali inferiori alla terza area funzionale (A3), prescindendo da qualunque valutazione delle «capacità reali dei dipendenti» e delle «loro effettive conoscenze», come stabilito dall'art. 83, co. 7.



Difatti, l'art. 3, co. 2, cit., prevede che, nell'ambito del «titolo “esperienza professionale”», sono previste, tra le altre, le seguenti «sottocategorie..., valutabili con un diverso punteggio:

A1) Esperienza professionale effettivamente maturata presso l'Agenzia delle dogane e dei monopoli o altre pubbliche amministrazioni nella fascia retributiva F2 della terza area, valutabile con punti 1,20 per ciascun anno di servizio e con punti 0,10 per ciascun periodo di servizio di almeno trenta giorni. Non sono valutabili i periodi inferiori a trenta giorni singolarmente considerati.

A2) Esperienza professionale effettivamente maturata presso l'Agenzia delle dogane e dei monopoli o altre pubbliche amministrazioni nelle fasce retributive della terza area inferiori rispetto a quella di attuale appartenenza, valutabile con punti 0,70 per ciascun anno di servizio e con punti 0,06 per ciascun periodo di servizio di almeno trenta giorni. Non sono valutabili i periodi inferiori a trenta giorni singolarmente considerati.

A3) Esperienza professionale effettivamente maturata presso l'Agenzia delle dogane e dei monopoli o altre pubbliche amministrazioni nelle aree funzionali inferiori rispetto a quella di attuale appartenenza, valutabile con punti 0,60 per ciascun anno di servizio e con punti 0,05 per ciascun periodo di servizio di almeno trenta giorni. Non sono valutabili i periodi inferiori a trenta giorni singolarmente considera.

L'esperienza di servizio di cui ai precedenti punti A1, A2 e A3 è valutabile con un punteggio massimo complessivo di punti 20».

Inoltre, come precisa ancora l'art. 3, co. 2, del bando, l'esperienza professionale «fa riferimento all'effettivo periodo svolto dal dipendente» nelle suddette fasce retributive, il quale «implica l'acquisizione di un'effettiva esperienza professionale».

In altre parole, poiché una siffatta 'effettiva esperienza professionale' è 'implicita', secondo un principio di consequenzialità necessaria (una sorta di presunzione *iuris et de jure*), dall'effettivo servizio svolto dal dipendente nell'ambito delle suddette fasce economiche, non occorre alcuna ulteriore valutazione finalizzata a verificare le capacità reali dei dipendenti e le loro effettive conoscenze, come, invece, stabilisce chiaramente l'art. 83, co. 7, del CCNL 2002/2005, come integrato dall'art. 5, co. 5, del CCNL 2006/2009.

L'art. 3, co. 2, del bando, risulta, dunque, in palese e frontale contrasto con la richiamata disciplina contrattuale, per aver valorizzato, sotto le mentite spoglie dell'«esperienza professionale», null'altro che la «mera anzianità di servizio» (su cui v. *supra* sub 1.4.).

2.1. – L'art. 3, co. 2, cit., è in contrasto anche con l'(attuale) primo periodo del co. 7 dell'art. 83, co. 7, del CCNL 2002/2005, poiché il titolo «titolo “esperienza professionale”» (A), il quale, con riferimento alle sottocategorie A1, A2 e A3, dissimula la 'mera anzianità di servizio'



che non avrebbe dovuto essere in alcun modo considerata (v. *supra* sub 1.5.), è stata valorizzata in maniera finanche prevalente, se non addirittura preponderante, rispetto ai «*titoli di studio*» (B), in violazione della regola contrattuale secondo cui «*i criteri selettivi di cui al comma 6 [e cioè l'esperienza professionale, i titoli di studio e culturali, le pubblicazioni e i titoli vari non altrimenti valutati nonché i percorsi formativi con esame finale qualificati: n.d.r.] – integrabili nella contrattazione integrativa – saranno equamente valutati, sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e saranno tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro*» (v. art. 83, co. 7, ult. cit., su cui *supra* sub 1.4.).

Difatti, sebbene l'art. 3, co. 1, del bando preveda che «*le categorie di titoli valutabili sono due: l'esperienza professionale (A) e i titoli di studio (B), ciascuna valutabile con un punteggio massimo di 28*», il «punteggio massimo effettivamente attribuibile in maniera differenziata» per i titoli di studio è di soli 10 punti, pari alla metà del «*punteggio massimo complessivo di punti 20*» attribuibile per le sole sottocategorie A1, A2 e A3, e cioè per la mera anzianità di servizio. Ed in effetti, premesso che «*sono suscettibili di valutazione più titoli di studio, ma i relativi punteggi non sono cumulabili, in quanto il titolo di studio più elevato assorbe gli altri*», l'art. 3, co. 2, del bando, attribuisce al solo «*diploma di scuola secondaria di secondo grado, punti 18*» su un punteggio massimo «*... complessivamente attribuibile per i titoli di studio... pari a 28*».

Ebbene, occorre rilevare che i requisiti per l'accesso alla terza area funzionale sono definiti dall'Allegato A al CCNL 2002/2005 (cfr. art. 21), il quale distingue l'«*accesso dall'esterno*», per il quale è richiesto il possesso il «*diploma di laurea o [il] diploma di laurea specialistica secondo le caratteristiche del profilo ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati*», dall'«*accesso dall'interno*», in relazione al quale è previsto che:

- i) «*per il personale in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale nell'area di provenienza*»,
- ii) mentre «*in mancanza dei requisiti per l'accesso dall'esterno, e nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, al personale, purché in possesso del diploma di scuola media secondaria superiore, viene richiesta, per i profili per i quali è previsto l'accesso dall'esterno con il solo diploma di laurea, una esperienza professionale complessiva di 7 anni nell'area di provenienza*».

In altre parole, il diploma di scuola media secondaria superiore è condizione necessaria (ma non sufficiente) per accedere, dall'interno, alla terza area funzionale, per cui tutti i dipendenti che hanno partecipato alla procedura selettiva per cui è causa ne sono certamente in possesso,



con la conseguenza che quei 18 punti previsti dal bando devono essere attribuiti a tutti i candidati; ciò con conseguenza per cui il ‘punteggio massimo effettivamente attribuibile in maniera differenziata’ per i titoli di studio risulta essere di soli 10 punti, come detto pari alla metà del «*punteggio massimo complessivo di punti 20*» attribuibile per le sole sottocategorie A1, A2 e A3, e cioè per la ‘mera anzianità di servizio’, che, invece, non avrebbe dovuto essere presa affatto in considerazione.

2.2. – Se, dunque, l’art. 83, co. 7, primo periodo, è stato frontalmente violato nella parte in cui stabilisce che i titoli devono essere «*tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell’uno sull’altro*», la stessa clausola contrattuale risulta violata anche nella parte in cui stabilisce che i titoli debbano essere «*equamente valutati*», ciò che non è accaduto con riferimento alle sottocategorie A1, A2 e A3.

Difatti, come riferito *supra* sub 1.5., se la permanenza nelle fasce retributive F2 ed F1 della terza area è valutata, rispettivamente, con punti 1,20 (A1) e con punti 0,70 (A3) per ciascun anno di servizio, la permanenza nelle aree funzionali inferiori rispetto a quella di attuale appartenenza (A3) è valutabile con punti 0,60 per ciascun anno di servizio, con uno scarto del tutto marginale tra il servizio prestato nella prima e seconda area (A3) e quello prestato nella terza area (A1 e A2) di appena 0,10 punti per anno.

Orbene, mentre le aree funzionali «*corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l’espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative*» (v. art. 17, co. 2, del CCNL 2002/2005), le fasce retributive all’interno delle suddette aree sono finalizzate, nell’ambito del sistema di sviluppo economico, al riconoscimento del «*diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dei dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell’area e del profilo di appartenenza*» (v. art. 82, co. 1, del CCNL ult. cit.).

In altre parole, per pacifica giurisprudenza (a partire dal *grand arrêt* delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione del 15 ottobre 2003, n. 15403), il passaggio tra le aree costituisce (c.d. progressione verticale) consiste «*nel passaggio ad una posizione funzionale qualitativamente diversa, tale da comportare una novazione oggettiva del rapporto di lavoro*» (cfr., *ex plurimis*, **Cass. civ., Sez. Un., 22 dicembre 2016, n. 26649**), mentre le procedure di sviluppo economico (c.d. progressione orizzontale) realizzano solo un miglioramento retributivo collegato al raggiungimento di un diverso grado di abilità professionale nello svolgimento delle stesse mansioni e funzioni riconducibili ai profili professionali dell’area di appartenenza.

Dunque, non risulta in alcun modo comprensibile come possa ritenersi «*equamente valutat[o]*» lo scarto di appena 0,10 punti per il servizio prestato nelle prime due aree funzionali (A3)



rispetto a quello prestato nella terza area (A1 e A2), e ciò tanto più se si consideri che lo scarto tra le due fasce retributive F1 (A1) ed F2 (A2) della stessa terza area risulta fissato in 0,50 punti.

2.3. - L'art. 83, co. 7, primo periodo, nella parte in cui stabilisce che i titoli debbano essere «*equamente valutati*», risulta violato anche con riferimento ai titoli di studio.

Difatti, se per il «*diploma di scuola secondaria di secondo grado*» (B2) è prevista l'attribuzione (in favore di tutti i candidati) di 18 punti, il possesso della «*laurea*» (B3) vale appena 3 punti in più di quel titolo e soli 3 punti in meno della «*laurea specialistica*» (B4); alla specializzazione universitaria *post lauream* (B5) è poi attribuito un peso del tutto marginale (solo 2 punti in più rispetto alla laurea specialistica), alla stessa stregua di un corso *post lauream* di perfezionamento/master universitari di durata annuale (B6), così come anche il valore dell'abilitazione all'esercizio delle professioni per l'iscrizione ai relativi albi professionali (B6) risulta ridotto a soli 2 punti.

Orbene, come possa predicarsi che siffatti titoli di studio siano stati «*equamente valutati*» è cosa che sfugge alla ogni forma di razionale comprensione; piuttosto, appare sin troppo evidente che il valore degli stessi sia stato a tal punto ridimensionato assegnando loro un punteggio del tutto marginale, a vantaggio della mera anzianità di servizio accompagnata dal possesso del «*diploma di scuola secondaria di secondo grado*», il quale, come visto, neanche risulta da solo sufficiente per l'accesso alla terza area funzionale (v. *supra* sub 2.1.).

3.1. – Per le stesse ragioni di cui *supra* sub 2.1. e 2.2., l'art. 3, co. 2, del bando, risulta in palese contrasto con l'art. 83, co. 7, del CCNL 2002/2005, anche con riferimento alle altre due sottocategorie di titoli, costituiti dallo «*svolgimento di particolari incarichi su conferimento dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli, a partire dall'anno 2017*» (A4), per i quali è previsto «*un punteggio massimo complessivo di punti 3*», e dalla valutazione dell'«*attività svolta e [dei] risultati conseguiti dal dipendente, rilevati sulla base del sistema di valutazione del personale non dirigenziale e disponibili per il biennio 2020-2021*», per i quali è previsto «*un punteggio massimo complessivo di punti 5, ottenuti dalla media degli anni oggetto di valutazione*».

È fin troppo evidente la sproporzione tra il peso attribuito ai suddetti titoli, con un punteggio massimo attribuibile per entrambi pari a complessivi 8 punti, rispetto al peso riconosciuto alla mera anzianità di servizio (su cui v. *supra* sub 1.1. ss.), per la quale è stata prevista l'attribuzione di un punteggio massimo di 20 punti.

La sproporzione appare maggiormente apprezzabile sulla base del nuovo CCNL del personale del comparto delle Funzioni Centrale 2019/2021, il quale, nel disciplinare le progressioni economiche all'interno delle aree, ha previsto, all'art. 14, co. 2, lett. *d*), che l'attribuzione dei



nuovi “differenziali stipendiali” avvenga sulla base di una «*graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:*

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;

2) esperienza professionale maturata;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa..., correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso... percorsi formativi...».

Orbene, come stabilisce l’art. 14, co. 2, lett. e), «*la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa*», fermo restando che «*in ogni caso al criteri di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 della lettera d) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale*».

La disciplina di cui all’art. 14 non è applicabile, poiché, secondo quanto stabilisce l’art. 18, co. 4, le procedure per l’attribuzione delle progressioni economiche sono portate a termine sulla base della disciplina previgente anche nel caso in cui alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sia stata firmata solo l’ipotesi di contratto integrativo, come avvenuto nel caso di specie.

Tuttavia, non può farsi a meno di rilevare che l’ipotesi di accordo concernente l’attuazione degli sviluppi economici all’interno delle aree è stata sottoscritta il 25 ottobre 2022, appena 6 giorni prima dell’entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, avvenuta il 1° novembre 2022 (cfr. art. 18, co. 1), quando cioè era già stata compiuta da tempo una scelta decisiva sulla ponderazione del peso da attribuire rispettivamente alle valutazioni individuali annuali conseguite e l’esperienza professionale maturata, la quale, comunque, non poteva (e non può) mai essere intesa alla stregua di una mera anzianità di servizio, cosicché non aveva alcun senso bandire una procedura selettiva per la progressione economica sulla base di criteri che dovevano ritenersi illegittimi ed anacronistici già sulla base della previgente disciplina contrattuale.

4.1. – Per concludere sul punto, deve rilevarsi che i criteri di valutazione dei titoli di cui all’art. 3, co. 2, del bando, per le ragioni illustrate *supra* sub 1.1. ss., 2.1. ss. e 3.1., sono illegittimi non solo per violazione dell’art. 83, co. 7, del CCNL 2002/2005, ma anche per violazione della disciplina di cui agli artt. 40, co. 3-*bis*, secondo periodo, 45, co. 3 e 3-*bis*, e 52, co. 1-*bis*, del d.lgs. n. 165 del 2001, ed agli artt. 1, co. 2, 3, co. 1 e 5, 18, co. 1 e 2, 20, co. 1, lett. c), e 23, co. 2, del d.lgs. n. 150 del 2009, sui principi di selettività delle progressioni economiche e di valorizzazione del merito.

Infatti, come stabiliscono gli artt. 40, co. 3-*bis*, secondo periodo, e 45, co. 3 e 3-*bis*, del D.Lgs. n. 165 del 2001, «*la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di*



efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3» (40, co. 3-bis, secondo periodo); «per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro» (art. 45, co. 3-bis).

Quindi, come stabilisce l'art. 52, co. 1-bis, secondo periodo, del D.Lgs. n. 165 ult. cit., *«le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo **principi di selettività**, in funzione delle **qualità culturali e professionali**, dell'**attività svolta e dei risultati conseguiti**, attraverso l'attribuzione di fasce di merito».*

La materia delle progressioni orizzontali trova il suo completamento nella disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 150 del 2009, le cui disposizioni *«assicurano una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'**incentivazione della qualità della prestazione lavorativa**, la **selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera**, il **riconoscimento di meriti e demeriti**, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità» (art. 1, co. 2).*

In questo contesto, tra gli strumenti finalizzati a *«**premiare il merito e le professionalità**»*, l'art. 20, co. 1, lett. c), include *«le **progressioni economiche**, di cui all'articolo 23»*, 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» (co. 1).*

Come stabilisce l'art. 23, co. 2, *«**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**».*

Ciò posto, appare fin troppo evidente che la valorizzazione della «mera anzianità di servizio» (su cui v. *supra* sub 1.1. ss.), prescindendo dalla valutazione dallo sviluppo delle competenze professionali e dai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, il cui valore è stato drasticamente ridimensionato, risulta in palese contrasto anche con la disciplina legislativa dinanzi sinteticamente richiamata.



5.1. – Una volta accertata la violazione dell’art. 83, co. 7, del CCNL 2002/2005, da una parte, e delle norme imperative di cui *supra* sub 4.1., dall’altra, deve concludersi per la nullità dell’ipotesi di accordo definitiva sottoscritta in data 15 dicembre 2022, in relazione all’art. 40, co. 3-*bis* e 3-*quinqüies*, del d.lgs. n. 165 del 2001, ed agli artt. 1418 e 1421 c.c., nella parte in cui sono stati concordati i criteri generali per la definizione delle procedure selettive per gli sviluppi economici all’interno delle aree, e, a valle, dell’art. 3, co. 2, del bando, in relazione all’art. 40, co. 3-*bis* e 3-*quinqüies*, del d.lgs. n. 165 cit., ed agli artt. 1418 e 1421 c.c., il quale, recependo i suddetti criteri generali, è, a sua volta, nullo trattandosi di atto unilaterale di natura negoziale, come tale soggetto alla disciplina generale sul negozio giuridico (cfr. art. 1323 c.c.).

5.2. – In proposito, deve rilevarsi che, la più recente giurisprudenza di legittimità ha ribadito che «*i contratti integrativi aziendali... non aventi efficacia “erga omnes”, e quindi anche gli accordi in esame [riguardanti una procedura selettiva la cui graduatoria era basata unicamente sul criterio dell’anzianità di servizio: n.d.r.], sono atti negoziali privatistici e, come tali, suscettibili di applicazione della disciplina comune (Cass. 30 dicembre 2021, n. 42001). Sul punto, questa Corte è recentemente intervenuta a Sez. Un., affermando che in tema di riparto di giurisdizione nell’ambito del pubblico impiego privatizzato, appartiene alla giurisdizione del giudice ordinario la controversia avente ad oggetto l’efficacia di singole clausole di un contratto integrativo, che attiene a tipiche situazioni di diritto soggettivo, quali quelle nascenti dall’esercizio dell’autonomia contrattuale, in applicazione del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 63, comma 3, che devolve alla cognizione del giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative alle procedure di contrattazione collettiva di cui all’art. 40, rilevando la natura delle situazioni giuridiche implicate non solo nella fase procedimentale e precontrattuale, ma a maggior ragione una volta che il contratto sia effettivamente concluso, e dovendo riferirsi l’espressione “procedure”, di cui dell’art. 63, citato comma 3, a qualsivoglia controversia inerente alle vicende suddette, dal momento delle trattative a quello del perfezionamento e dell’applicazione del contratto collettivo di qualsiasi livello (Cass., Sez. Un., 24 maggio 2022, n. 16767). [...] Una volta appurata la natura negoziale dei contratti integrativi aziendali, può ritenersi pacificamente applicabile ad essi il regime giuridico “comune” previsto dal legislatore per tali atti e i conseguenti approdi giurisprudenziali. Così ricostruita la questione, viene in rilievo il tema, classico, posto dall’art. 1421 c.c., ossia la rilevanza d’ufficio della nullità e la sua compatibilità con i principi della domanda (individuati dall’art. 99 c.p.c.) e della corrispondenza tra il chiesto ed il pronunciato (ai sensi art. 112 c.p.c.)» (Cass. civ., sez. lav., 5 luglio 2023, n. 19073, che richiama, sul tema, il grand*



arrêt delle sezioni Unite del 4 settembre 2012, n. 14828, e gli approdi giurisprudenziali successivi).

Orbene, richiamata la disciplina di cui all'art. 40, co. 3-*quinquies*, del d.lgs. n. 165 del 2001, secondo cui «*nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi dell'art. 1339 c.c. e art. 1419 c.c., comma 2*», la Corte ha ribadito che quest'ultima disposizione «*sanziona testualmente con la nullità parziale le clausole dei contratti collettivi aziendali difformi dalla contrattazione nazionale. In aggiunta a ciò, l'orientamento assolutamente maggioritario di questa Suprema Corte ritiene che i contratti integrativi non possano prevedere, a pena di nullità, clausole in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti nazionali (v. Cass. 8 gennaio 2018, n. 214: “con riguardo ai rapporti tra contrattazione collettiva di livello diverso, va ribadito l'orientamento giurisprudenziale espresso da questa Corte secondo cui nel settore pubblico il contratto integrativo è abilitato a disciplinare soltanto le materie delegate dai contratti nazionali e nei limiti da questi stabiliti e non può contenere, a pena di nullità, clausole in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti nazionali (anche Cass. 25049/2015, 18860/2010)”*»).

5.3. – È appena il caso di aggiungere che, nella specie, sussiste anche l'ulteriore indefettibile requisito richiesto dalla giurisprudenza di legittimità per la declaratoria di nullità del contratto integrativo per violazione del contratto collettivo nazionale, costituito dalla 'specificità' della regolamentazione introdotta da quest'ultimo (così **Cass. civ., sez. lav., 5 luglio 2023, n. 19073**, cit., che richiama **Cass. civ., sez. lav., 21 dicembre 2015, n. 25686**, secondo cui «*nel pubblico impiego privatizzato, il principio per cui la contrattazione collettiva integrativa si svolge nelle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali implica che essi abbiano carattere di specificità e siano connessi a materie ed ambiti di disciplina espressamente riservati alla contrattazione collettiva nazionale, sicché gli stessi non possono essere desunti da precetti a contenuto generale, come quello del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 45, comma 1, che prevede una riserva di regolamentazione collettiva nazionale per la determinazione del trattamento economico*»).

Difatti, i criteri generali concordati in sede di ipotesi di accordo definitiva del 15 dicembre 2022, recepiti dell'art. 3, co. 2, della determinazione direttoriale prot. n. 573675/RU dello stesso giorno, violano, in maniera palese, l'art. 83, co. 7, del CCNL 2002/2005, così come integrato, dall'art. 5, co. 5, del CCNL 2006/2009, il quale stabilisce che «*i criteri selettivi di cui al comma 6 – integrabili nella contrattazione integrativa – saranno equamente valutati, sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e saranno tra loro combinati e ponderati in modo*



da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro. Con particolare riferimento all'esperienza professionale occorre, altresì, evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti e le loro effettive conoscenze» (su cui v. supra sub 1.4.).

Ed una siffatta violazione è specificamente apprezzabile con riferimento:

- alla valorizzazione della «mera anzianità di servizio», prescindendo da qualunque valutazione delle «capacità reali dei dipendenti» e delle «loro effettive conoscenze» (v. *supra* sub 1.5.);
- alla valorizzazione, in maniera prevalente, se non addirittura preponderante, della «mera anzianità di servizio», rispetto ai «titoli di studio» (v. *supra* sub 2.1.);
- al valore del tutto marginale attribuito allo scarto tra il servizio prestato nelle aree funzionali inferiori ed il servizio prestato nelle fasce retributive (F1 e F2) della terza area, per cui le relative sottocategorie di titolo non possono ritenersi «equamente valutat[e] » (v. *supra* sub 2.2.);
- al valore del tutto marginale attribuito ai diversi titoli di studio, i quali, dunque, non possono ritenersi «equamente valutati» (v. *supra* sub 2.2.);
- al valore anche in tal caso del tutto marginale attribuito allo svolgimento di particolari incarichi e, soprattutto, attività svolta e dei risultati conseguiti dal dipendente, rilevati sulla base del sistema di valutazione del personale non dirigenziale, finanche in controtendenza rispetto alle indicazioni contenute nell'art. 14, co. 2, lett. e), del più recente CCNL 2019/2021, per cui, anche i titoli in questione non possono ritenersi «equamente valutati» (v. *supra* sub 3.1.)

5.4. – Tutto ciò posto, deve concludersi per la nullità dell'ipotesi di accordo definitiva sottoscritta in data 15 dicembre 2022, nella parte in cui sono stati concordati i criteri generali per la definizione delle procedure selettive per gli sviluppi economici all'interno delle aree, e, a valle, dell'art. 3, co. 2, della determinazione direttoriale prot. n. 573675/RU del 15/12/2022, con la quale è stata indetto la procedura selettiva interna riservata ai dipendenti inseriti nel ruolo del personale non dirigenziale dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli alla data del 1° gennaio 2022, finalizzata all'attuazione di complessivi 462 sviluppi economici all'interno della terza area, dalla fascia retributiva F2 alla fascia F3, nella parte in cui sono stati recepiti i suddetti criteri generali, per poi concludersi, ancor più a valle, per la nullità della graduatoria generale di merito e della graduatoria dei vincitori, approvata con determinazione direttoriale prot. n.



632918/RU del 29 dicembre 2022, come modificata con determinazioni prot. n. 251832/RU del 12 maggio 2023 e prot. n. 423780/RU del 14/7/2023.

5.5. – Per effetto della dichiarazione di nullità *in parte qua* dell'accordo sindacale e degli atti adottati dall'Agenzia delle dogane e dei monopoli, quest'ultima dovrà essere condannata a rinnovare la graduatoria generale di merito e la graduatoria dei vincitori per l'attribuzione di complessivi 462 sviluppi economici all'interno della terza area, dalla fascia retributiva F2 alla fascia F3, in attuazione degli atti validamente compiuti prima della conclusione dell'ipotesi di accordo definitiva sottoscritta in data 15 dicembre 2022, oggetto del presente giudizio, previa rinegoziazione con le organizzazioni sindacali dei criteri oggetti di valutazione dei titoli in conformità all'art. 87, co. 7, del CCNL del 2002/2005, così come integrato dall'art. 5, co. 5, del CCNL 2006/2009, e nel rispetto dei principi e delle regole sulle progressioni economiche e sulla valorizzazione del merito di cui al d.lgs. n. 165 del 2001 ed al d.lgs. n. 150 del 2009

Conclusioni.

Voglia l'ecc.mo Tribunale adito, respinta ogni altra istanza, eccezione o deduzione, accogliere il ricorso e, per l'effetto, così provvedere:

1. - accertare e dichiarare la nullità dell'art. 3, co. 2, della determinazione direttoriale prot. n. 573675/RU del 15/12/2022, con la quale sono stati recepiti i criteri di valutazione dei titoli definiti dall'ipotesi di accordo definitivo sottoscritto il 15 dicembre 2022, a sua volta nullo *in parte qua* per violazione dell'art. 83, co. 7, del CCNL del personale del comparto Agenzie fiscali 2002/2005, sottoscritto il 28 maggio 2004, come integrato dall'art. 5, co. 5, del CCNL per il personale del comparto Agenzia fiscali 2006/2009, sottoscritto il 10 aprile 2008, in relazione all'art. 40, co. 3-*bis* e 3-*quinquies*, del d.lgs. n. 165 del 2001, ed agli artt. 1323, 1418 e 1421 c.c.;
2. – per l'effetto, accertare e dichiarare la nullità determinazione direttoriale prot. n. 632918/RU del 29 dicembre 2022, come modificata con determinazioni prot. n. 251832/RU del 12 maggio 2023 e prot. n. 423780/RU del 14/7/2023, con la quale è stata approvata la graduatoria generale di merito e la graduatoria dei vincitori della procedura selettiva interna, riservata ai dipendenti inseriti nel ruolo del personale non dirigenziale dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli alla data del 1° gennaio 2022, per l'attuazione di complessivi 462 sviluppi economici all'interno della terza area, dalla fascia retributiva F2 alla fascia F3, indetta con determinazione direttoriale prot. n. 573675/RU del 15/12/2022;
3. – conseguentemente, condannare l'Agenzia delle dogane e dei monopoli, in persona del suo Direttore p.t., a rinnovare la graduatoria generale di merito e la graduatoria dei vincitori della procedura selettiva interna, riservata ai dipendenti inseriti nel ruolo del personale non



dirigenziale dell’Agenzia delle dogane e dei monopoli alla data del 1° gennaio 2022, per l’attuazione di complessivi 462 sviluppi economici all’interno della terza area, dalla fascia retributiva F2 alla fascia F3, previa rinegoziazione dei criteri oggettivi di valutazione dei titoli in conformità all’art. 83, co. 7, ult. cit., e dei principi e delle regole sulle progressioni economiche e sulla valorizzazione del merito di cui al d.lgs. n. 165 del 2001 ed al d.lgs. n. 150 del 2009;

4. – in ogni caso, condannare l’Agenzia convenuta al pagamento delle spese e competenze di giudizio, oltre IVA e CPA, come per legge.

A tal fine, si chiede fissarsi, con decreto, l’udienza di comparizione delle parti, con assegnazione del termine per la notifica del presente ricorso e del decreto di fissazione dell’udienza all’Agenzia convenuta.

In via istruttoria

Si chiede, ai sensi dell’art. 210 c.p.c., ordinarsi all’Agenzia delle dogane e dei monopoli, qualora non vi provveda spontaneamente, di esibire in giudizio l’ipotesi di accordo concernente l’attuazione degli sviluppi economici all’interno delle aree nell’ambito del Fondo risorse decentrate 2022, sottoscritta il 25/10/2022, nonché l’ipotesi di accordo definitiva sottoscritta il 15 dicembre 2022, richiamati nelle premesse della determinazione prot. n. 573675/RU dello stesso giorno (v. doc. 1).

Ai sensi e per gli effetti degli art. 13 ss. del d.P.R. n. 115/2002, e succ. int. e mod. si dichiarava che il valore della presente controversia è indeterminabile, per cui, trattandosi di controversia concernente un rapporto di pubblico impiego, il contributo unificato è liquidato in € 259,00.

Si offrono in comunicazione, mediante deposito in cancelleria, la seguente documentazione:

1. – determinazione prot. n. 573675/RU del 15/12/2022;
2. – domanda di partecipazione della dott.ssa Simona Miceli;
3. – domanda di partecipazione della dott.ssa Antonina Ruggeri;
4. – determinazione direttoriale prot. n. 632918/RU del 29/12/2022;
5. – determinazione direttoriale prot. n. 251832/RU del 12/5/2023;
6. – determinazione direttoriale prot. n. 423780/RU del 14/7/2023
7. – CCNL del personale del comparto Agenzie fiscali 2002/2005 del 28/5/2004;
8. – CCNL del personale del comparto Agenzie fiscali 2006/2009 del 10/4/2008;
9. – CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali 2016/2018;
10. – CCNL per il personale del comparto Funzioni Centrali 2019/2021 del 9/5/2022.

Avv. Carmine Medici

