

produceva, pertanto, alla Commissione di valutazione in data 08.05.2021 l'istanza di riesame (all.4); a detta istanza allegava copia degli esiti della performance individuale per il triennio 2016-2018, così come comunicata al [REDACTED] con e-mail dall'ufficio di Rimini in data 27.10.2020 (all.5), nonché i seguenti ulteriori documenti: comunicazione di assunzione (all.6); laurea in giurisprudenza (all.7), abilitazione alla professione di avvocato (all.8) e abilitazione all'insegnamento secondario per l'indirizzo economico giuridico secondario (all.9);

4. Con detta istanza il ricorrente chiedeva il riesame della propria posizione, lamentando come gli fosse stato riconosciuto:

- a) Il punteggio per esperienza di 20 punti e non 22.5;
- b) Per titoli di studio il punteggio di 36.5 in luogo di 37.5;
- c) Il punteggio per competenza professionale di 3 anziché 9, evidenziando per ogni capo le specifiche doglianze, come appresso si avrà modo di approfondire.

5. La Commissione di Valutazione in data 27.07.2021 comunicava di non aver potuto considerare gli esiti della performance degli anni 2016 e 2017, in quanto non risultavano essere state dichiarati nella domanda di partecipazione entro il termine perentorio previsto dal bando e che il titolo di abilitazione all'insegnamento non era coerente (all.10)

6. Con decreto n. 509 del 10.09.2021 (all.11) veniva pubblicata la graduatoria definitiva (all.12), a sua volta parzialmente modificata con decreto n. 763 del 15.11.2021 (all.13), che collocava il ricorrente al 775° posto, escluso dalle progressioni orizzontali.

IN DIRITTO

In primo luogo si rende opportuna individuare alcune importanti disposizioni relative al caso di specie.

Ai sensi dell'art. 7 del [D.lgs. 150/2009](#), come modificato dal [D.lgs. 74/2017](#), le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance. Ciò comporta che - nello specifico - l'Amministrazione ITL valuta e conseguentemente conosce la performance individuale del proprio dipendente.

In base a quanto prevede il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ispettorato Nazionale del lavoro, entro il mese di maggio dell'anno successivo alla valutazione, i dirigenti di ogni ITL trasmettono i prospetti di sintesi delle valutazioni del personale delle aree funzionali alla Direzione Centrale Pianificazione, Organizzazione, Controllo e ICT.

Il bando richiama il d.lgs 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni che all'art. Art.18 (Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance) recita: *"Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale,*



anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonchè valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Inoltre all'art. 23 (Progressioni economiche) afferma che "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ((...)) sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".

Il bando inoltre fa riferimento al dpcm del 23.02.2016, concernente le disposizioni per l'organizzazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che all'art. 15 (valutazione del personale) recita: "L'Ispettorato adotta adeguate metodologie per la valutazione periodica delle prestazioni e delle conoscenze professionali dei dipendenti al fine di governare, in coerenza con i contratti collettivi, lo sviluppo delle competenze, gli incentivi economici, le progressioni in carriera e gli interventi formativi".



Ancora, il bando richiama l'articolo 96 del CCNL Funzioni centrali in base al quale sono specificamente confermate le disposizioni relative ai sistemi di classificazione professionali contenute nei precedenti CCNL concernenti le amministrazioni confluite nel comparto Funzioni centrali.

L'art. 12 del CCNL personale comparto ministeri del 14.09.2007 (intitolato progressioni all'interno del sistema di classificazione) prevede che *"le progressioni tra le aree e all'interno delle aree devono tendere alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti tenendo conto in modo significativo dei risultati conseguiti dagli stessi, opportunamente valutati, attraverso metodologie che apprezzino la qualità dell'esperienza professionale maturata, eventualmente supportata da titoli coerenti con la posizione da ricoprire"*.

L'art. 18 (intitolato procedure e criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'area), a sua volta, prevede che: *"I passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri e principi di meritocrazia: a) esperienza professionale maturata; b) titoli di studio, culturali e pubblicazioni, tutti coerenti con la attività del profilo, nonché ulteriori titoli culturali e professionali non altrimenti valutabili; c) percorsi formativi con esame finale qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata. I criteri selettivi indicati, integrabili dalla contrattazione collettiva, sono equamente valutati sulla base di valori percentuali, da definirsi a tale livello, e sono 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, selezionati in base alle loro effettive conoscenze e a quello che gli stessi sono in grado di fare".

**A) IL MANCATO INSERIMENTO DELLA PERFORMANCE
INDIVIDUALE PER LE ANNUALITÀ 2016 E 2017 E LA MANCATA
VALUTAZIONE**

I- L' ERRORE MATERIALE

In merito alle classi di valutazione della performance individuale degli anni 2016, 2017 e 2018, per le quali sono state erroneamente non indicate dal ricorrente nel modulo informatico di compilazione quelle relative agli anni 2016 e 2017, si rileva che - nello specifico - ci si trova in presenza di un mero errore materiale, generato da un mancato salvataggio di un campo della domanda online, a cui il ricorrente aveva posto utile rimedio allegando in sede di istanza di riesame - dopo la pubblicazione della graduatoria provvisoria - la documentazione a lui già pervenuta dall'Ispettorato Territoriale di Rimini in data 27.10.2020 (all.5) e quindi prima della presentazione della domanda per accedere alla procedura di riqualificazione, cioè in tempo utile per il possesso dei requisiti.

L'errore in cui il concorrente è incorso costituisce una discrasia tra la volontà effettiva e l'oggetto della dichiarazione ed è qualificabile come errore ostativo. Quest'ultimo è



emendabile dalla amministrazione in quanto facilmente riconoscibile, sia perché l'Amministrazione conosce il servizio del proprio dipendente, sia perché non avrebbe - altrimenti - senso il fatto che il ricorrente avesse indicato solo la valutazione dell'anno 2018 e non quella dei due anni precedenti.

L'applicativo informatico, con cui è stato imposto ai concorrenti di compilare la domanda avrebbe dovuto, pertanto, suggerire la scelta al concorrente tra una valutazione minima annua (pari a 2 punti), una media (con il conseguimento di 2,5 punti) e una massima (3 punti). Posta la predisposizione della piattaforma come effettuata, si è realizzato il mero errore che ha determinato per il ricorrente l'attribuzione del punteggio 0 per le annualità 2016 e 2017.

Come affermato da costante giurisprudenza amministrativa, in caso di errore commesso dal soggetto interessato nell'istanza o domanda presentata alla pubblica amministrazione, se l'errore è riconoscibile secondo le condizioni poste dalle disposizioni del codice civile per gli atti negoziali, può richiedersi all'amministrazione lo sforzo diligente di emendarlo autonomamente (cfr. Cons. Stato, sez. V, 20 giugno 2019, n. 4198).

Lo sforzo di collaborazione richiesto dal dipendente all'amministrazione risulta tanto più esigibile e dovuto alla luce del fatto che, persino nelle fattispecie di partecipazione a procedure amministrative quali concorsi pubblici e gare, in cui la posizione dei partecipanti assume la consistenza dell'interesse legittimo e non, come nella specie, del diritto soggettivo, la giurisprudenza



pone in capo all'amministrazione precedente il dovere di attivarsi affinché sia possibile la rettifica di sviste ed errori materiali.

Si evidenzia, *ad colorandum*, che nelle precedenti progressioni economiche orizzontali, indette con bando n. 178 del 2010 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in merito all'accertamento delle competenze professionali era richiesto al concorrente, di inviare in allegato alla domanda di partecipazione, una specifica attestazione da parte del dirigente dell'ufficio locale in ordine al riconoscimento della produttività individuale del candidato nell'anno precedente. Tale criterio è stato sostituito dall'autocertificazione - ai sensi del d.p.r. n. 445/2000 - della propria performance individuale del triennio 2016 - 2018.

II IL PUNTEGGIO MINIMO PREVISTO DAL BANDO

Il bando di concorso recita all'art. 5 comma 9 che anche: "Ai dipendenti privi di una valutazione della performance individuale anche a causa di assenze prolungate dal servizio (a causa per es. di assenze prolungate per malattia, terapie mediche, distacchi sindacali, etc), è attribuita la 3° classe di valutazione (con punteggio annuo pari a 2).

Nel caso del ricorrente - quindi - non sarebbe stato possibile non ricevere alcuna valutazione nelle annualità 2016 e 2017, dato che il medesimo, come è assolutamente noto all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ha svolto attività lavorativa presso l'Ispettorato di Rimini con continuità negli anni in parola,

████████████████████) ed il suo servizio avrebbe dovuto essere necessariamente valutato.

Si è già richiamato l'art. 7 del [D.lgs. 150/2009](#), che dispone che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando il sistema di misurazione e valutazione della performance. Ciò comporta che - nello specifico - l'Amministrazione ITL valuta e conseguentemente conosce la performance individuale del proprio dipendente.

La valutazione minima di due punti per ogni anno è prevista dal bando anche ai "dipendenti privi di una valutazione della performance individuale", e quindi a tutti i concorrenti, addirittura anche quando ci si fosse trovati in presenza di "assenze prolungate dal servizio (a causa per es. di assenze prolungate per malattia, terapie mediche, distacchi sindacali, etc)".

Il fatto che il bando - testualmente - preveda che "Ai dipendenti privi di una valutazione della performance individuale anche a causa di assenze prolungate dal servizio (a causa per es. di assenze prolungate per malattia, terapie mediche, distacchi sindacali, etc), è attribuita la 3° classe di valutazione (con punteggio annuo pari a 2)", non lascia spazio alcuno ad interpretazioni diverse dal fatto che al ricorrente, in mancanza di tutto, andava comunque riconosciuta la valutazione minima di due punti per ogni annualità. Il bando - in buona sostanza - riserva un punteggio minimo anche a quei dipendenti che non

corrispondono "ai dipendenti che conseguono le migliori performance" (art.18 D.Lgs 150/2009), considerando le "prestazioni e delle conoscenze professionali dei dipendenti" (art.15 DPCM 23/02/16), per i punteggi medio e massimo "risultati conseguiti dagli stessi, opportunamente valutati, attraverso metodologie che apprezzino la qualità dell'esperienza professionale maturata" (art.12 CCNL), teorizzando "le capacità reali dei dipendenti, selezionati in base alle loro effettive conoscenze e a quello che gli stessi sono in grado di fare"(art. 18 CCNL).

Il bando riconosce una valutazione minima di due punti anche in totale assenza di valutazione della performance, in tal modo attribuendo ai partecipanti una sorta di "minimo sindacale", obbligatorio per l'amministrazione che lo indica nel bando, ed irrinunciabile per il partecipante alla procedura.

Pertanto, in ogni caso e comunque - a prescindere dalle ulteriori valutazioni che seguono e dal fatto che il ricorrente aveva conseguito il massimo della performance - al Dr. [REDACTED] andavano comunque ed in ogni caso riconosciuti almeno quattro punti in più di quelli assegnati con la graduatoria definitiva, due per il 2016 e due per il 2017, con un punteggio finale di 63,50.

III L'ISTITUTO DEL SOCCORSO ISTRUTTORIO

Nella fattispecie in esame, si doveva ricorrere all'istituto del c.d. "soccorso istruttorio", ossia il potere-dovere dell'amministrazione di consentire la regolarizzazione di dichiarazioni erronee, lacunose o contraddittorie, contenute nelle

offerte o nelle domande di partecipazione. Tale istituto, ampiamente utilizzato anche in materia di appalti e di procedure concorsuali, avrebbe dovuto a maggior ragione trovare applicazione nel caso di specie in cui si tratta del rapporto tra pubblica amministrazione, nella sua veste di datore di lavoro, e i propri dipendenti.

Il soccorso istruttorio che consente di emendare un evidente errore materiale, di cui possa sollecitarsi la regolarizzazione, ove tale errore risulti palese in base alle altre informazioni possedute dall'amministrazione, come affermato anche dalla giurisprudenza, deve considerarsi un onere per la stessa, un "*doveroso modus procedendi volto a superare inutili formalismi in nome del principio del favor participationis e della semplificazione*" (T.A.R. Emilia Romagna, I, 10 novembre 2020, n. 709).

D'altronde, anche nelle procedure selettive quali concorsi e gare pubbliche, il principio di autoresponsabilità del concorrente, che gli impone di operare una seria verifica della domanda e relativa documentazione, trova equilibrio e temperamento, infatti, in altri principi che devono sempre guidare l'agire amministrativo. Tali principi verrebbero lesi ove un mero refuso o un errore di compilazione, comunque rilevabile dal lettore potesse determinare l'esclusione da una procedura o un deterioramento della posizione del partecipante, ove sia evidente la reale volontà di chi abbia compilato la domanda. Nel caso di specie, l'interesse preminente da tutelare è quello del lavoratore in possesso dei requisiti per la progressione economica e il soccorso istruttorio



per sanare l'errore materiale non avrebbe comportato alcuna alterazione o indebito beneficio.

L'interesse del lavoratore al corretto inquadramento, del resto, nella fattispecie coincide altresì con l'interesse dell'amministrazione a premiare i dipendenti che, secondo i criteri individuati in sede di contrattazione collettiva e i requisiti di valutazione declinati dal bando, risultano più meritevoli del riconoscimento della progressione di carriera e del miglior trattamento retributivo, come previsto dalle disposizioni innanzi richiamate.

L'interesse del lavoratore coincide con quella dell'Amministrazione, in quanto occorre considerare la "valutazione del merito", riconoscendo le progressioni "ai dipendenti che conseguono le migliori performance" (art.18 D.Lgs 150/2009), considerando le "le prestazioni e delle conoscenze professionali dei dipendenti" (art.15 DPCM 23/2/16), ed i "risultati conseguiti dagli stessi, opportunamente valutati, attraverso metodologie che apprezzino la qualità dell'esperienza professionale maturata" (art.12 CCNL), premiando in sostanza "le capacità reali dei dipendenti, selezionati in base alle loro effettive conoscenze e a quello che gli stessi sono in grado di fare"(art. 18 CCNL).

In relazione a ciò, la giurisprudenza sul punto ha inequivocabilmente chiarito, con riferimento ai concorsi pubblici, ma con principi che si irradiano trasversalmente che «l'attivazione del c.d. soccorso istruttorio è tanto più necessaria per le finalità



proprie di detta procedura che, in quanto diretta alla 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 con la collaborazione dell'amministrazione" (Cfr. T.A.R. Campania, Napoli, Sez. V., sent. n. 1000 del 3 marzo 2020; Cons. Stat., Sez. V, sent. n. 7975 del 22 novembre 2019).

Si rammenta, sul punto, che secondo la giurisprudenza, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), della l.n. 241/1990 e dell'art. 71, comma 3, del d.P.R. n. 445/2000, la P.A. deve concedere il soccorso istruttorio volto alla rettifica di dichiarazioni o istanze erronee o incomplete, salvo che costituiscano falsità, qualora il modulo per la partecipazione al concorso pubblico rappresenti l'unica forma possibile di presentazione della domanda (T.A.R. Lombardia, Milano, Sez. III, 13 gennaio 2016, n. 58; TAR Veneto, Sez. I, sentenza n. 144 del 9 febbraio 2017).

Nel caso di specie, quindi, è evidente come l'amministrazione, anche perché sollecitata dallo stesso ricorrente a mezzo di istanza di revisione, avrebbe dovuto valutare attentamente le osservazioni del medesimo, provvedendo ad una rettifica della graduatoria, secondo il richiamato principio di collaborazione.

Nello specifico l'Amministrazione si "arrocca" sul dato formale, atteso che in riferimento all'istanza di riesame in merito alle valutazioni della performance, la Commissione di valutazione ignora le allegazioni del ricorrente allegando in merito alle



annualità "che le stesse non risultavano essere state dichiarate" nella domanda di partecipazione.

Altro che soccorso istruttorio, nello specifico l'amministrazione ha ritenuto di opporre al buon diritto del dott. [REDACTED] anacronistici ostacoli burocratici e bizantinismi procedurali. Va qui aggiunto, a questo punto, che non è escluso - come appresso si esporrà - che l'Amministrazione necessitasse di alcuni concorrenti "perdenti" per dare parvenza di legittimità alla procedura.

Con riferimento alla dovuta applicazione del soccorso istruttorio va - come di seguito - evidenziato che l'accoglimento della richiesta di riesame non avrebbe determinato

IV - NESSUNA VIOLAZIONE DEI PRINCIPI DELLA PAR CONDICIO E DEL DIVIETO DI AGGRAVAMENTO DELLA PROCEDURA

I dati relativi alla performance individuale degli anni 2016 e 2017 non costituiscono ulteriori titoli che il concorrente ha presentato dopo la scadenza dei termini perentori previsti dal bando, che avrebbero violato la par condicio dei concorrenti, ma dati storici che la quasi totalità dei candidati (767 su 777) hanno autocertificato integralmente (e correttamente) e che all'Ispettorato Nazionale del Lavoro erano già note e che - nel caso del [REDACTED] come appresso- la Commissione di valutazione aveva anche verificato.

Il punteggio pari a 0 per le annualità 2016 e 2017 pone al contrario proprio il ricorrente, come pure altri 9 concorrenti (rei di aver probabilmente effettuato allo stesso modo errori di

compilazione del modulo informatico) in una posizione di disparità di trattamento.

Di conseguenza, paradossalmente la Pubblica Amministrazione premierebbe con una gratifica professionale ed economica il dipendente che pur avendo avuto, in base alla valutazione del Dirigente del suo ufficio, una performance nel triennio più bassa, ha compilato in una singola occasione correttamente il modulo informatico, preferendolo rispetto a chi, come il ricorrente, pur avendo conseguito il punteggio massimo di 3 punti annui e 9 punti nel triennio, ha commesso un errore in quella sola occasione, non salvando correttamente alcuni campi del predetto applicativo.

Come detto, il soccorso istruttorio non costituisce - al ricorrere dei relativi presupposti - una mera facoltà per l'amministrazione, ma si configura come un dovere, recte un *«doveroso modus procedendi volto a superare inutili formalismi in nome del principio del favor participationis e della semplificazione»* (T.A.R. Lazio 3422/2022, Consiglio di Stato 5413/2021, T.A.R. Emilia Romagna 709/2020), e deve dunque considerarsi un onere per l'amministrazione consentire al privato di emendare un evidente errore materiale, di cui possa sollecitarsi la regolarizzazione, ove tale errore risulti palese in base alle altre informazioni contenute nel medesimo documento o in quelli allegati. Fermo restando che il soccorso istruttorio non può trasformarsi in un mezzo per eludere il termine di presentazione delle domande e consentire di introdurre informazioni e atti del tutto nuovi, va subito chiarito che non costituisce affatto



un'alterazione della par condicio tra i candidati, la richiesta di chiarire, rettificare o integrare dichiarazioni già presentate ove sia necessario al superamento di obiettive incongruenze. E' il favor participationis ad affermarsi come principio dominante. Ove la domanda presenti una intrinseca contraddittorietà, che appalesi un errore materiale, risponde dunque al principio di favor participationis consentire che il partecipante chiarisca il senso delle informazioni fornite ed emendi eventuali inesattezze. Ciò rappresenta un normale sforzo di diligenza, sempre esigibile dall'amministrazione e che collima con i principi generali dell'azione amministrativa. Laddove vi sia una incertezza o una contraddittorietà nella domanda, l'Amministrazione deve quindi attivarsi per consentire la regolarizzazione: è infatti un vero e proprio onere di quest'ultima provvedere in tal senso «qualora dalla documentazione presentata dal candidato residuino margini di incertezza facilmente superabili (cfr. Cons. Stato, sez. V, 17 gennaio 2018, n. 257; V, 8 agosto 2016, n. 3540; II, 28 gennaio 2016, n. 838; IV, 7 settembre 2004, n. 5759) rispondendo tale scelta amministrativa ad un principio di esercizio dell'azione amministrativa ispirata a buona fede e correttezza».

Il lavoro richiesto alla Commissione di valutazione, ovvero di controllare i dati effettivi della performance individuale del concorrente non avrebbe supplito ad una grave deficienza della domanda, violando la par condicio ai danni degli altri partecipanti, ma avrebbe consentito solo di adeguare la domanda agli elementi di fatto incontestati e già in possesso della P.A.



Parimenti non avrebbe determinato alcun grave ritardo, compromettendo il principio di non aggravamento della procedura, ma sarebbe stato espressione dell'istituto del soccorso istruttorio previsto nell'articolo 6, comma 1, lettera b), della legge 7 agosto 1990, n. 241, che costituisce a sua volta espressione dei principi di imparzialità, buon andamento, del giusto procedimento e di leale collaborazione.

Non è dato sapere se alcuno degli altri nove che non ha avuto accesso alla performance, abbia a sua volta presentato istanza di riesame analoga a quella del [REDACTED]. Ma, quand'anche la risposta fosse positiva, è chiaro che si tratterebbe al massimo di nove istanze con contenuto formale e sostanziale sovrapponibile, a cui la P.A. avrebbe potuto dare soluzione senza alcun aggravio procedurale.

Del resto, laddove l'assunzione e l'inquadramento del ruolo erano già in essere nel 2016, è evidente che ai candidati non poteva non essere riconosciuto il punteggio minimo di 2 per ogni annualità (previsto anche "ai dipendenti privi di valutazione della performance individuale, anche a causa di prolungate assenze").

Si badi che nello specifico il soccorso istruttorio non avrebbe avuto ad oggetto titoli del candidato, bensì avrebbe avuto - in relazione al punteggio minimo - come oggetto di indagine neppure la presenza al lavoro del [REDACTED] essendo sufficiente essere "dipendenti privi di valutazione".

Si ritiene anzi che tale attività di valutazione e di rideterminazione dei punteggi da parte della commissione di

valutazione sarebbe stata doverosa non solo per escludere titoli di servizio dichiarati e non conformi al vero, ma anche per assegnare il giusto punteggio in base ai dati già in possesso dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ed infatti non si può non considerare che

**V) - I DATI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ERANO GIÀ
CONOSCIUTI DALLA P.A.**

La palese violazione dei doveri di buona fede e correttezza, che dovrebbero conformare il comportamento delle parti nell'esecuzione del rapporto di lavoro, appare ancor più evidente anche alla luce del fatto che l'amministrazione convenuta disponeva di tutte le informazioni oggetto di erronea indicazione nella domanda di partecipazione del dott. [REDACTED] sia per quanto riguarda la performance, sia - ovviamente - per quanto riguarda il punteggio minimo.

Da quanto appena esposto consegue l'illegittimità del bando nella parte in cui, ponendosi in aperta violazione dei principi in materia di semplificazione amministrativa e decertificazione, ha posto in capo ai partecipanti l'onere di attestare, con propria dichiarazione sostitutiva resa ai sensi del d.p.r. n. 445/2000, il possesso di titoli di servizio di cui la stessa amministrazione, in base alle norme di legge e del proprio ordinamento interno, doveva essere già in possesso.

Peraltro, il punteggio minimo non necessitava di nessuna certificazione, spettando per previsione del bando anche "ai privi di valutazione". Il bando di ottobre 2020 è riservato "ai

dipendenti che alla data del 31 dicembre 2019 hanno maturato un'anzianità di servizio di almeno cinque anni nella fascia economica di appartenenza" e quindi sicuramente in servizio negli anni oggetto di valutazione performance, 2016,2017 e 2018. L'autocertificazione ha un senso (ovemai) in relazione a valutazioni della performance, ma nessun senso ha l'autocertificazione di un dato negativo ("ai privi di valutazione") per l'attribuzione di un punteggio minimo non discutibile.

Il Dpr 445/2000, richiamato dal bando prevede all'art. 43 che: "Le amministrazioni pubbliche e i gestori di pubblici servizi sono tenuti ad acquisire d'ufficio le informazioni oggetto delle dichiarazioni sostitutive di cui agli articoli 46 e 47, nonché tutti i dati e i documenti che siano in possesso delle pubbliche amministrazioni, previa indicazione, da parte dell'interessato, degli elementi indispensabili per il reperimento delle informazioni o dei dati richiesti, ovvero ad accettare la dichiarazione sostitutiva prodotta dall'interessato".

Ma la richiesta di autocertificare i suddetti dati, oltre a determinare un inutile aggravio delle attività dei partecipanti alla procedura selettiva, ha generato altresì un significativo aumento della possibilità che si producessero errori materiali nelle dichiarazioni rese, quale quello in cui è incorso il ricorrente.

Il TAR Lazio, con la sentenza 2188/2017, ha affrontato e deciso un caso assolutamente sovrapponibile per le dinamiche procedurali, e le attività del candidato e dell'amministrazione. La decisione, testualmente, così motiva: "La richiesta di rettificare



l'evidente errore materiale, pervenuta al MIT con atto di diffida del 15.10.2015, in rapporto a una domanda pacificamente depositata nei termini, avrebbe senz'altro dovuto essere accolta dall'Amministrazione non solo coerentemente con i canoni di buona fede e di buona amministrazione (art. 97 Cost.) che devono improntare l'azione della P.A., ma anche secondo gli ordinari canoni di interpretazione degli atti giuridici.

Seppure la domanda di concorso è un atto del tutto particolare per il formalismo che necessariamente la contraddistingue, trovano, infatti, applicazione le regole per l'interpretazione degli atti unilaterali (artt. 1324 c.c.), secondo cui «le clausole ... si interpretano le une per mezzo delle altre, attribuendo il senso che risulta dal complesso dell'atto» (1363 c.c.) e, comunque, l'interpretazione deve essere improntata al canone di buona fede (art. 1366 c.c.) (Cfr. TAR Campania, Napoli, Sez. IV, 19 dicembre 2016, n.5824).

Orbene, appare evidente che, una volta ricevuta la segnalazione dell'errore, la P.A. avrebbe ben dovuto valutare gli anni di servizio indicati alla lettera C, come riferiti univocamente alla lettera B, essendo stati prestati presso il MIT e non presso altra amministrazione, come dimostrato dall'allegata certificazione di stato di servizio.

La valutazione della domanda di ammissione presentata dalla ricorrente effettuata dall'Amministrazione intimata appare, dunque, contraddistinta da eccessivo formalismo."



A questo punto occorre anche mettere in evidenza che l'Amministrazione resistente e per essa la Commissione - ha di fatto già verificato il dato dell'anzianità di servizio del ricorrente, laddove ha modificato il relativo punteggio, riducendolo da 22,5 a 20, per aver individuato periodi nel corso dei quali la prestazione di fatto e di diritto non ha avuto luogo, determinando una minore valutazione.

Questa indagine della Commissione ha - necessariamente - comportato la presa d'atto che il [REDACTED] era in servizio attivo per gli anni 2016, 2017 e 2018.

La Commissione determina la riduzione del punteggio per anzianità da 22,5 a 20 ritenendo non riconoscibile l'anno 2015 per una aspettativa non retribuita, ma gli altri periodi sono riconosciuti, e la sola presenza in servizio determina il punteggio minimo di due per anno.

Ai fini della valutazione della complessiva vicenda, occorre qui ricordare che - nella specie - ci si trova in presenza di

VI) PROCEDURE GESTITE IN MODALITÀ TELEMATICA

L'onere di consentire la regolarizzazione si impone ancor più intensamente nel caso di procedure gestite in modalità telematica, atteso che le particolari modalità di compilazione delle domande (mediante file o, ancor più significativamente, form automatizzati), per la loro immediatezza e automaticità, rendono ben più difficile la percezione dell'errore materiale. In effetti, l'inserimento dati in

piattaforme informatiche mediante digitazione, moltiplica le occasioni di errori materiali e refusi.

Nel caso di specie la domanda andava presentata obbligatoriamente in modalità telematica, attraverso l'applicativo "*Progressioni Economiche orizzontali 2020 (PEO2020)*".

In tali evenienze il soccorso istruttorio deve quindi essere considerato con maggiore attenzione e ciò corrisponde al principio giurisprudenzialmente consolidato per cui lo strumento informatico non deve mai rappresentare un ostacolo nei rapporti tra privato e pubblica amministrazione, moltiplicando le occasioni di incomprensione, ma deve assolvere una funzione servente volta all'opposto fine di rendere più efficienti i procedimenti amministrativi e di facilitare il dialogo tra privato e amministrazione. Sicché, anche nei procedimenti gestiti con modalità telematiche, l'amministrazione sarà tenuta all'attivazione del soccorso istruttorio e, anzi, dovrà usare maggiore comprensione in relazione eventuali errori che per la loro morfologia evidentemente dipendano dall'uso del mezzo informatico.

Nel caso delle progressioni economiche orizzontali di cui si tratta, si palesa, inoltre, l'evidente/voluta carenza nella fase istruttoria da parte dell'amministrazione convenuta. Sembrerebbe che quest'ultima non abbia svolto i dovuti controlli sui dati indicati dai candidati alla procedura, ma si sia limitata ad accogliere quanto autocertificato dai candidati entro il termine perentorio stabilito dal bando, devolvendo tutto ad una procedura



automatica condotta attraverso l'utilizzo di algoritmi di carattere decisionale. Tanto non è perché - si ripete - la Commissione ha verificato l'anzianità per ridurre il punteggio del ██████ da 22,5 a 20, ma poi non ha tenuto conto della verifica stessa, per attribuire al ██████ quantomeno il punteggio minimo previsto nel caso in esame.

Sebbene ormai sia pacifico che le procedure informatiche siano utilizzabili nell'ambito delle procedure concorsuali amministrative, assumono rilievo due aspetti fondamentali quali elementi di minima garanzia per ogni ipotesi di utilizzo di algoritmi in sede decisoria pubblica che sono *"la piena conoscibilità a monte del modulo utilizzato e dei criteri applicati e l'imputabilità della decisione all'organo titolare del potere, il quale deve poter svolgere la necessaria verifica di logicità e legittimità della scelta e degli esiti affidati all'algoritmo"*(Cons. Stat., Sez. VI, sent. n. 8472/2019).

Sul punto, inoltre, si ricorda che le applicazioni di intelligenza artificiale sono state oggetto di particolare attenzione anche da parte del Legislatore comunitario che, nel Regolamento europeo n. 679/2016 (GDPR), all'art. 22, stabilisce che: *"l'interessato ha il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona"*.

Risulta evidente, pertanto, l'illegittimità della procedura ai sensi della normativa richiamata tanto in ordine all'assenza di trasparenza circa le modalità tecniche di calcolo dei punteggi, quanto in relazione all'assenza di ogni minima forma di controllo umano dal quale, come nel caso di specie, sarebbero potuti emergere elementi rilevanti ai fini dell'istruttoria.

Il Tar Lazio ha osservato che *"la modalità informatica di compilazione della domanda non può impedire all'amministrazione, per un mero tecnicismo informatico, di considerare il titolo ove effettivamente sussistente e comprovato"* (Tar Lazio n. 2958/2021). In senso analogo si è pronunciato il Consiglio di Giustizia Amministrativa per la Regione siciliana con **Ordinanza n. 44/2021** che ha osservato che in questi casi non si tratta *"di incompletezza della domanda (come eccepito dall'Amministrazione), ma di indicazioni contraddittorie dovute ad errore nella compilazione, agevolmente risolvibile attraverso l'esame dell'intero contesto delle dichiarazioni"*.

L'organo di secondo grado della Giustizia Amministrativa ha inoltre ricordato come - avendo quella parte ricorrente presentato tempestivo reclamo- *"l'esame del reclamo avrebbe consentito di correggerne la posizione, non potendosi, al riguardo, condividere la difesa dell'Amministrazione, secondo la quale non potrebbero essere modificati i punteggi attribuiti dal sistema in fase di inserimento della domanda"*.

Tutte le allegazioni che precedono sono state dedotte dal ricorrente, considerando il suo precipuo interesse, e considerando



**VII)- LA RILEVANZA DEL CRITERIO DELLA PERFORMANCE
INDIVIDUALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI**

La mancata valutazione dell'esperienza professionale, come da valutazione del Dirigente dell'ufficio territoriale, determinerebbe pertanto la violazione o falsa applicazione delle previsioni del bando, sia per la performance effettivamente posseduta dal candidato, sia per quella indicata sub II "IL PUNTEGGIO MINIMO".

In merito alla necessaria considerazione della valutazione della performance annua del concorrente si segnala che la Corte di Cassazione nell'Ordinanza 27932 del 2020 ha ribadito che nel rapporto di pubblico impiego, l'istituto della progressione economica orizzontale è uno degli strumenti organizzativi cardine del processo di riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni con l'obiettivo del miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi; esso si fonda essenzialmente sul sistema premiante connesso alla valutazione dell'apporto individuale passato e potenziale del lavoratore; l'effetto di tale progressione è di consentire, al lavoratore meritevole, una carriera economica mediante incrementi di posizione retributiva senza alcun mutamento delle mansioni; così, attraverso l'istituto della progressione economica orizzontale si riconoscono differenziali retributivi, a parità di mansioni, fondati sull'effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici e non esclusivamente su elementi automatici, come l'anzianità di servizio, da attribuire solo a una percentuale limitata di lavoratori valutati come i migliori.



Vi sono - infine - le altre due istanze del Dott. [REDACTED] come appresso

B)- GLI ANNI DI SERVIZIO

In ordine agli anni di servizio svolti dal ricorrente, è evidente che si tratti di informazione già nota e nella disponibilità dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Nello specifico, l'assunzione del ricorrente risale al 27.04.2009 con lo svolgimento di 12 anni di servizio (dal 2009 al 2020) per cui il Dr. [REDACTED] ha chiesto un punteggio complessivo di 22,5 e non di 20. Ed invero, i relativi punti vanno calcolati come previsto nel bando all'art. 5, n.6 lettere, "a) 1 punto per ogni anno o frazione pari o superiore a sei mesi di anzianità di servizio maturata nei primi cinque anni. b) 2,50 punti per ciascun anno o frazione pari o superiore a sei mesi di anzianità di servizio maturata negli anni successivi."

Al [REDACTED] è stato attribuito un punteggio di 5 (per i primi 5 anni, valutati con 1 punto all'anno o frazione di anno superiore a 6 mesi) e di 15,0 (per i restanti 7, valutati con 2,5 punti all'anno o frazione di anno superiore a 6 mesi) considerato il periodo di sospensione.

Tanto viene riferito all'esclusivo scopo di ribadire che l'Amm.ne ha verificato il servizio del [REDACTED] rideterminando il punteggio, e tale verifica ha avuto ad oggetto anche gli anni utili per la performance.

Nessuna domanda viene in questa sede proposta con riferimento agli anni di servizio, e non si richiede l'attribuzione del relativo maggiore punteggio.

Ed infine,

C)- I TITOLI VALUTABILI

In riferimento al titolo presentato e valutato non coerente, ovvero l'abilitazione all'insegnamento presso le scuole superiori del diritto e dell'economia, conseguita dopo un percorso postuniversitario di 2 anni (SSIS), che costituisce un diploma di specializzazione postlaurea (che stando al bando darebbe diritto a 1 punto), non si capiscono i motivi della scelta della Commissione, che non sono stati tra l'altro resi espliciti. Il bando all'art. 6 comma 8 recita: *"Concorrono all'attribuzione degli ulteriori 3 punti di cui al comma 6 del presente articolo anche i titoli post lauream (dottorati di ricerca, diplomi di specializzazione, abilitazioni professionali, master di primo e secondo livello) coerenti con l'attività del profilo professionale di ispettore del lavoro per il cui conseguimento è necessario il possesso di uno dei titoli accademici previsti per l'accesso dall'esterno al profilo professionale di Ispettore del lavoro dal vigente ordinamento professionale (CCNI 4 agosto 2009)".* La materia economico - giuridica è proprio quella che si trova ad affrontare l'ispettore del lavoro nella sua attività giornaliera e l'approfondimento su alcuni temi, tra i quali quelli del diritto privato, del diritto commerciale, del diritto del lavoro e della previdenza sociale, è stato oggetto di moduli di studio affrontati nel corso del percorso



di specializzazione e costituisce parte integrante del programma previsto negli istituti professionali e tecnici italiani. Il titolo è stato conseguito poi, accedendo in virtù del diploma di laurea in Giurisprudenza, che ha consentito al ricorrente di partecipare anche al concorso come ispettore del lavoro.

La risposta all'istanza di riesame afferma come il titolo non fosse coerente con l'attività oggetto di selezione *"così come espressamente stabilito nel bando"*. La previsione del bando non sembra così *"espressa"* nell'escludere l'abilitazione all'insegnamento dai titoli post laurea, che al contrario dev'essere riconosciuto. Anzi, l'art.18 del CCNL prevede come valutabili ai fini delle progressioni economiche *i "b) titoli di studio, culturali e pubblicazioni, tutti coerenti con la attività del profilo, nonché ulteriori titoli culturali e professionali non altrimenti valutabili"*.

D)- IL BANDO ED IL NUMERO DEI POSTI MESSI A CONCORSO

La disamina della specifica vicenda non può poi prescindere da una valutazione di ordine pratico e logico, e dalla valutazione del bando e delle sue previsioni.

Il bando è stato predisposto e pubblicato per l'attribuzione della fascia retributiva superiore, a favore di 767 ispettori del lavoro.

Orbene, come si ricava agevolmente dalle graduatorie, i partecipanti sono stati complessivamente 777, cioè 10 in più delle posizioni economiche da assegnare.



Non è discutibile che l'Amministrazione fosse a conoscenza del numero di dipendenti interessati ed interessabili dalla procedura, per cui è da ritenere - almeno per logica - che il bando prevedesse la progressione economica per la (quasi) totalità dei dipendenti in servizio. Settecentosessantasette p.e. è un numero che sarà - gioco forza - scaturito da qualche valutazione di ordine pratico e reale, cioè dal numero degli ispettori in servizio, che ancora non beneficiavano di tale progressione economica.

Di fatto, all'esito della procedura non hanno conseguito la posizione economica l'1,3% dei partecipanti, cioè 10 su 777, e non perché non avessero i requisiti, ma solo perché il loro punteggio era inferiore a quello riconosciuto agli altri.

In primo luogo sfugge - a questo punto - la logica che sottende una procedura di questo tipo, perché se la logica è quella di attribuire la posizione alla (quasi) totalità degli aventi diritto, sembrerebbe illogico lasciare fuori dieci persone su 777. E si è usato il termine aventi diritto e non partecipanti perché è chiaro ed evidente che chi aveva diritto di partecipare ha sicuramente presentato la domanda, salvo - ove mai - tanto improbabili quanto eventualmente isolatissimi casi personali, comunque indifferenti al ragionamento.

Infatti, va qui opportunamente considerato che tutti i partecipanti avevano ed hanno quel minimo indispensabile per entrare in graduatoria ed ottenere un valido punteggio. Il bando prevede la partecipazione dei *"dipendenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro in servizio alla data di scadenza del termine*



utile per la presentazione della domanda" "inquadrati nel profilo professionale di "Ispettore del lavoro" , appartenenti alla fascia economica immediatamente inferiore a quella per la quale concorrono" "che alla data del 31 dicembre 2019 hanno maturato un'anzianità di servizio di almeno cinque anni nella fascia economica di appartenenza. Fra i potenziali (prima ed effettivi poi) partecipanti non era possibile vi fosse qualcuno che non avrebbe potuto partecipare o non ottenere un punteggio. In buona sostanza, anche il punteggio dei dieci esclusi sarebbe stato comunque idoneo al conseguimento della posizione economica, che sarebbe stata loro riconosciuta semplicemente.... se ci fossero stati dieci partecipanti in meno o dieci posti in più.

I partecipanti avrebbero anche potuto essere esattamente 767 o anche meno, e tutti avrebbero avuto il riconoscimento.

Che senso avrebbe chiamare ad una procedura concorsuale 777 persone per attribuire 767 posizioni economiche, se non quello meramente formale di poter affermare di avere espletato una procedura?

L'amministrazione sapeva che i dipendenti potenzialmente interessati erano in un numero quasi corrispondente al numero delle posizioni che si andavano ad attribuire.

È ovvio ed evidente come la procedura di cui al bando fosse passata anche attraverso consultazioni sindacali, ma è altrettanto evidente che nessun sindacato avrà sottoscritto un accordo nel quale è previsto che tutti gli aventi diritto avrebbero avuto il riconoscimento, tranne l'1,3%!



Prima si è detto - o comunque fatto intendere - che l'Amministrazione aveva bisogno di dieci Massimo [REDACTED] proprio per dare legittimità alla procedura.

Si sono già illustrati gli art. 18 e 23 della D.Lgs.150/2009, e qui - per sintesi - si richiamano solo le parti come appresso:

Art. Art. 18 (Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance): "..... E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Art. 23 (Progressioni economiche) "..... 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"

A questo punto delle due l'una:

1. il punteggio minimo di due punti per anno è valido e va riconosciuto anche a [REDACTED] Massimo, ovvero
2. l'attribuzione di un punteggio minimo "a prescindere dall'averne diritto" è contrario alle norme e non va riconosciuto in maniera automatica semplicemente per avere indicato l'anno nella domanda, e la graduatoria va riformulata in base alle valutazioni performance laddove conseguite, e laddove le stesse non vi fossero alla data della domanda, ovvero non

fossero quelle tese a premiare produttività e quant'altro, il punteggio deve essere tolto agli altri candidati.

La procedura - del resto - attribuisce un significativo punteggio (il primo criterio) legato alla semplice anzinità di servizio, in contrasto con le previsioni di cui all'art.18 del CCNL, che con riferimento all'esperienza, espressamente esclude il valore della mera anzianità, per premiare - viceversa - le reali capacità professionali del dipendente.

Sempre delle due l'una: nella procedura e nel bando vi sono evidenti profili o di illogicità ovvero - in alternativa - di illegittimità, per cui si chiede che il Giudice - ove ritenuto necessario - disapplichi gli atti (bando o atti successivi) per pervenire all'accoglimento del ricorso.

E)- LA GIURISDIZIONE

Relativamente alla giurisdizione ed alla competenza, per prevenire ogni eventuale contestazione sul punto, è certo che, nel caso di specie, queste siano del Giudice Ordinario in veste di Giudice del Lavoro, giacché, nel caso di specie, si discute di una progressione economica orizzontale, cioè di una procedura selettiva interna comportante il passaggio da una qualifica ad un'altra nell'ambito della stessa area di inquadramento. A tal riguardo, è pacifico e consolidato l'orientamento in base al quale sono devolute al Giudice Amministrativo le cause sui concorsi interni e misti, comprendendosi in tale definizione anche i procedimenti selettivi finalizzati a determinare le c.d.



progressioni verticali da un'area a quella immediatamente successiva, mentre, viceversa, rientrano, in via pressoché residuale, nella cognizione del Giudice Ordinario le controversie sulle progressioni orizzontali, connotate dallo scorrimento interno all'area (in questo senso, tra le tante, Cass. civ., Sez. Unite, 25 maggio 2010, n. 12764). Inoltre, occorre considerare che, in materia di riparto di giurisdizione nelle controversie del pubblico impiego contrattualizzato, e con riferimento alla riserva al giudice amministrativo delle procedure concorsuali di assunzione (art. 63, comma 4, d.lgs n. 165 del 2001), ne restano escluse, rientrando nella giurisdizione del Giudice Ordinario, le controversie attinenti a concorsi per soli interni, che comportino passaggio da una qualifica ad un'altra, ma nell'ambito della medesima area funzionale (per la cui definizione occorre rivolgersi alla classificazione del contratto collettivo applicabile al rapporto), con la precisazione che tali progressioni interne sono affidate a procedure poste in essere dall'amministrazione con i poteri del datore di lavoro privato, sia che riguardino l'acquisizione di posizioni più elevate meramente retributive, sia il conferimento di qualifiche superiori (Cass. civ., Sez. Unite civili, 30 ottobre 2008, n. 26016; nello stesso senso, Cass., Sez. Unite civili, 19 aprile 2011, n. 8924).

I SOGGETTI CONTROINTERESSATI Istanza ex art 151

COD. PROC. CIV.

Nel caso di specie sembrerebbe doversi escludere l'ipotesi del litisconsorzio necessario, posto che l'Amministrazione resistente dovrebbe procedere ad una riformulazione della graduatoria



tenendo conto del giusto punteggio del ricorrente, e che - quindi - oggetto del giudizio è pur sempre il diritto soggettivo del ricorrente.

In ogni caso, laddove il Giudice dovesse ritenere necessaria l'integrazione del contraddittorio nei confronti di eventuali potenziali controinteressati che - ove mai - potrebbero subire un pregiudizio dall'accoglimento del presente ricorso, identificabili nei i soggetti inseriti nella graduatoria e che precedono il ricorrente chiede autorizzarsi la notifica ai sensi dell'art 151 cpc, mediante pubblicazione del ricorso e del decreto di fissazione udienza nel sito Internet dell'I.N.L..

A tal fine, fa presente che sussistono i presupposti per derogare alle formalità ordinarie, mancando, nella graduatoria pubblicata, qualsivoglia indicazione in ordine alla residenza e agli altri dati identificativi dei soggetti, oltre che per motivi celerità e di economia processuale,

La tradizionale notifica per pubblici proclami, invero, sarebbe oltremodo onerosa e, comunque, come affermato in alcune pronunce del Consiglio di Stato (Consiglio di Stato, n 106 del 19-02-1990), anche inidonea allo scopo, non potendosi ragionevolmente invocare un onere di diligenza media del cittadino- pubblico dipendente, potenziale convenuto in giudizio, di prendere visione costante della Gazzetta Ufficiale.

Viceversa, il sito Istituzionale dell'Ente è mezzo di comunicazione ufficiale e strumento di pubblicazione dei vari provvedimenti.

Del resto, è anche evidente la particolare gravosità di una notifica ordinaria per ognuno dei potenziali controinteressati.



Laddove si ritenga che vi sia un solo controinteressato alla domanda del [REDACTED] lo stesso deve - eventualmente - identificarsi con l'ispettrice [REDACTED] della [REDACTED] della graduatoria, alla quale l'atto verrà notificato su eventuale ordine del giudice.

Tutto ciò premesso, [REDACTED] [REDACTED] come sopra rappresentato e difeso,

RICORRE

Al Tribunale di Benevento in funzione di Giudice del Lavoro, affinché, in accoglimento del ricorso, per le ragioni di cui in premessa, voglia

- 1) In via preliminare disporre per la l'eventuale integrazione del contraddittorio mediante pubblicazione del ricorso e del decreto di fissazione di udienza sul sito istituzionale della resistente Amministrazione autorizzando la notifica a mente dell'art.151 c.p.c., ritenendo quali controinteressati plurimi soggetti della graduatoria per illegittimità della procedura, ovvero limitare la notifica al primo controinteressato individuato nell'ispettrice [REDACTED] mediante notifica alla diretta interessata; nel merito:
- 2) Anche previa eventuale dichiarazione di illegittimità e/o disapplicazione del bando e dei successivi atti, accertare e dichiarare l'illegittimità, la nullità, l'inefficacia del decreto di approvazione della graduatoria definitiva a firma del Direttore

Centrale e/o comunque disporre la disapplicazione del provvedimento medesimo;

- 3) previo accertamento del diritto del ricorrente a vedersi riconosciuto il punteggio per le performance per gli anni 2016,2017 e 2018 in ragione di tre punti per ogni anno ed in subordine di tre punti per il 2018 (già riconosciutogli) e due punti per ognuno degli anni 2016 e 2017; ancora riconoscere un punto per l'abilitazione all'insegnamento;
- 4) in ogni caso, ordinare all' Amministrazione resistente di collocare il ricorrente nella graduatoria, nella posizione spettante in base al punteggio corretto e quindi, in via progressivamente gradata con un punteggio totale di:
 - (1) 66,50 aggiungendo i sei (3+3) punti per il 2016 ed il 2017, ed il punto per l'abilitazione;
 - (2) 65,50 aggiungendo i sei punti (3+3) per il 2016 ed il 2017;
 - (3) 64,50 aggiungendo i due punti per il 2016 ed il 2017, ed il punto per l'abilitazione;
 - (4) 63,50 aggiungendo i quattro punti (2+2) per il 2016 ed il 2017;
 - (5) 60,50 aggiungendo il punto per l'abilitazione;
- 5) In via ancor più gradata, laddove venga dichiarata la illegittimità della procedura con l'annullamento dei punteggi automatici minimi e dei punteggi per mera anzianità, fare ordine alla resistente Amministrazione di collocare il ████████ in graduatoria nella nuova posizione che si andrà a determinare;

- 6) condannare parte resistente al pagamento delle spese e competenze di giudizio con attribuzione al sottoscritto avvocato antistatario ex art. 93 c.p.c.

In via istruttoria,

Si producono in allegato i documenti elencati in ricorso:

1. Bando 762 28/10/2020
2. Domanda [REDACTED]
3. Graduatoria provvisoria
4. Istanza di riesame [REDACTED]
5. Valutazione performance individuali anni 2016,2017 e 2018
6. Comunicazione di assunzione
7. Diploma di laurea
8. Abilitazione avvocato
9. Certificato abilitazione all'insegnamento
10. PEO 2020 riscontro istanza riesame [REDACTED]
11. Decreto di approvazione graduatoria ispettori del lavoro da F3 a F4 del 10/09/2021
12. Graduatoria definitiva
13. Graduatoria MOD ISP LAV F3 F4 definitiva ultima
- 14)- presa di servizio itl benevento 2022
- 15)-contratto a tempo indeterminato;
- 16)- stato matricolare;
- 17)- foglio di servizio;
- 18)- autocertificazione per esenzione contributo unificato e documento di identità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 co.2 DPR 115/2002 si dichiara che il valore del presente procedimento è indeterminato, ed il ricorrente, come da separata dichiarazione che si produce, dichiara di essere titolare di un reddito imponibile ai fini IRPEF inferiore a tre volte l'importo del reddito stabilito ai sensi degli artt. 76 co. 1 e 3 e 77 DPR 115/02, con conseguente esenzione del procedimento dal pagamento del contributo unificato.

Il presente atto è stato redatto nel rispetto dei limiti dimensionali degli atti, ex art. 2 e 3 del D.M. 110/2023, e consta di 8.104 parole, 48825 caratteri spazi esclusi, e 57054 caratteri, spazi inclusi.

Benevento, 17 ottobre 2023

Avv. Maurizio Curatola

