

STUDIO LEGALE

Avv. MARIA GIUSEPPINA LODDO

Via Solmi n° 30 – 09129 CAGLIARI

Tel. e fax 070/300178 - Cell. 328/0866097

avv.m.giuseppinaloddo@pec.giuffre.it - giuseppinaloddo@gmail.com

TRIBUNALE ORDINARIO DI CAGLIARI

- Sezione Lavoro -

Ricorso ex artt. 409 e ss. c.p.c.

La Dott.ssa FRANCESCA PUZIO nata a Napoli il 21 febbraio 1976 (C.F.: PZUFNC76B61F839S), residente a Cagliari in Piazza San Bartolomeo n.29, elettivamente domiciliata in Cagliari, via Solmi n. 30, presso lo studio dell'Avv. Maria Giuseppina Loddo (C.F.: LDDMGS71E58E441X) che la rappresenta e difende in virtù di procura speciale in calce, rilasciata in forma cartacea, autenticata mediante apposizione di firma digitale e depositata telematicamente unitamente a questo “*Ricorso*”, espone quanto segue.

FATTO

I) La Dott.ssa Puzio è dipendente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (d'ora in poi I.N.L.) subentrato, ex D.L.vo n. 149/2015, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nello svolgimento delle attività ispettive in capo a quest'ultimo, presso il quale ella è assunta dal 24 novembre 2008. L'esponente è attualmente occupata presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (d'ora in poi I.T.L.) Cagliari – Oristano, area III, profilo professionale Ispettore del Lavoro, fascia retributiva F3.

II) Con Decreto Direttoriale (d'ora in poi anche D.D.) n. 762 del 28 ottobre 2020, l'I.N.L. ha indetto la procedura selettiva per l'attribuzione al personale dipendente, della fascia economica immediatamente superiore a quella di appartenenza, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione definitiva della relativa graduatoria.

III) Per il passaggio dalla fascia retributiva F3 alla fascia F4, relativamente al profilo professionale di Ispettore del Lavoro, il citato D.D. 762/2020 prevedeva l'attribuzione di n. 767 progressioni

secondo i criteri individuati dall'art. 4, ossia: “A) *Esperienza professionale maturata*; B) *Titoli di studio*”. In particolare, il punteggio relativo all' “*esperienza professionale*” si sarebbe dovuto attribuire “... *in considerazione dell'anzianità di servizio maturata dal dipendente alla data di pubblicazione del bando e in relazione ai risultati conseguiti dal dipendente nella valutazione della performance individuale relativa al triennio 2016 – 2018.*” (v. art. 5). Con specifico riferimento alla *performance* individuale, il bando individua tre classi di valutazione: “1° *classe di valutazione: obiettivo di performance conseguito tra il 70% e il 100%: 3 punti*; 2° *classe di valutazione: obiettivo di performance conseguito tra il 40% ed il 69%: 2,50 punti*; 3° *classe di valutazione: obiettivo di performance inferiore al 40%: 2 punti*” (v. art. 5, comma 9). I titoli di studio *post lauream* “*coerenti con l'attività del profilo professionale di ispettore del lavoro ...*” (v. art. 6, comma 8, D.D. n. 762/2020) concorrono all'attribuzione di ulteriori 3 punti.

IV) Inoltre, ai fini dell'ammissione a concorrere a tali progressioni c.d. orizzontali, necessitava: aver maturato al 31.12.2019 un'anzianità di servizio di almeno 5 anni nella fascia economica di appartenenza (tenendo conto anche dell'anzianità maturata nei ruoli del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali); non essere stati interessati, nei 2 anni precedenti la pubblicazione del bando, da provvedimenti disciplinari. I titolari dei citati requisiti dovevano compilare domanda telematica su modulo preimpostato dall'amministrazione (del tipo con menù a tendina) da inviarsi, sempre in via telematica, entro il 23.12.2020.

V) Al momento della scadenza dei termini per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione *de qua*, la Dott.ssa Puzio era destinataria di tre valutazioni della *performance* individuale tutte corrispondenti alla 1° classe e portatrici, quindi, a norma del citato D.D. n. 762/2020, di 3 punti per ciascun anno valutato, ossia 9 punti complessivi (v. allegato al doc. 7). In realtà, purtroppo, per un mero **errore materiale** commesso dalla lavoratrice - **ma riconoscibile dall'I.N.L.** **essendo la valutazione del personale atto proprio dello stesso Ispettorato** - nella compilazione della domanda di partecipazione alla selezione, per l'anno 2016 è stata indicata la 3° classe di valutazione della *performance* individuale, cui corrisponde il punteggio di 2 in luogo di quello corretto, ossia 3 punti. Inoltre, tra i titoli di studio, la Dott.ssa Puzio ha indicato la frequenza del corso universitario “*Diritto internazionale e dei conflitti armati*”, oltreché due Master di II livello, tutti coerenti con

l'attività di Ispettore del lavoro (v. doc. 5).

VI) In data 6 maggio 2021, sono state pubblicate sul sito istituzionale dell'I.N.L. le graduatorie provvisorie allegate all'Avviso n. 7797, predisposte sulla base delle domande inoltrate in via telematica, e la Dott.ssa Puzio è risultata prima esclusa dalle progressioni dalla fascia retributiva F3 alla F4 per il profilo professionale di Ispettore del Lavoro (v. doc. 6).

VII) Nel termine previsto dall'art. 9 comma 4, D.D. 762/2020, con istanza datata 11 maggio 2021 (v. doc. 7), l'odierna esponente ha evidenziato l'errore materiale nel quale era incorsa al momento della compilazione della domanda di partecipazione alla selezione, allegando alla stessa istanza la valutazione della *performance* individuale rilasciata dal dirigente Dott.ssa I. R. Cammarata e dalla quale risultava il riconoscimento della 1° classe per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018; ciò rappresentato, ha chiesto la correzione del punteggio erroneamente attribuitole per il 2016 con l'assegnazione di punti 3 in luogo di 2 ed il proprio inserimento tra i soggetti idonei a godere degli sviluppi economici 2021.

VIII) Ciononostante, la citata richiesta è stata rigettata in quanto *“Il punteggio attribuito alla competenza professionale risulta coerente con quanto dichiarato dalla S.V. nella domanda di partecipazione. Inoltre, il Corso di perfezionamento in diritto internazionale dei conflitti armati non è stato valutato in quanto danno luogo a punteggio esclusivamente i titoli post lauream espressamente indicati dall'avviso di selezione (...) Non sono stati (...), valutati corsi di perfezionamento o master non universitari, ancorché organizzati dalla Scuola nazionale dell'amministrazione (SNA).”* (v. doc. 8). Peraltro, l'I.N.L. non si è limitato a respingere la richiesta della Dott.ssa Puzio ma, addirittura, nella relativa graduatoria definitiva allegata al D.D. n. 509/2021 del 10 settembre 2021 (v. doc. 9) le ha assegnata una posizione inferiore a quella precedente, ossia la n. 769.

IX) La dipendente ha tempestivamente contestato la valutazione dell'I.N.L. e con *“Ricorso in autotutela”* datato 17 settembre 2021 (v. doc. 10) ha insistito affinché l'Ispettorato, sulla scorta della corretta valutazione della *performance* individuale 2016, modificasse il punteggio e, per l'effetto, la graduatoria definitiva. Questa richiesta non ha avuto alcun riscontro.

IX) A ben vedere, l'I.N.L. **neppure avrebbe dovuto richiedere ai candidati le valutazioni della performance individuale relative agli anni 2016, 2017 e 2018, trattandosi di atti propri.** La Dott.ssa Puzio, considerata la **riconoscibilità e l'evidenza per tabulas** dell'errore materiale sopra illustrato, ritenuto che la correzione di esso, eventualmente anche mediante soccorso istruttorio, avrebbe pienamente risposto all'interesse pubblico, oltreché agli obblighi di correttezza e buona fede nei rapporti col privato, e le avrebbe garantito per ciò solo il passaggio alla fascia F4, prima di adire questo Giudice del Lavoro, con istanza datata 11 ottobre 2021, ha esperito il tentativo di conciliazione ex artt. 410 e ss. c.p.c. (v. doc.11), confidando nella definizione della vertenza in quella sede. Il 22 novembre 2021, invece, l'I.N.L. le ha comunicato l'archiviazione dell'istanza ex art. 410 c.p.c. per la mancata adesione del datore di lavoro (doc. 13).

X) Nelle more, a seguito della pubblicazione del D.D. n.763 del 15 novembre 2021 (v. doc. 12), a parziale modifica della graduatoria definitiva approvata con D.D. n. 509 del 10 settembre 2021 (v. doc. 9), la Dott.ssa Puzio si è posizionata in graduatoria al n.768, ossia prima dei non ammessi agli sviluppi economici in esame a seguito dell'esclusione del candidato Giampiero Toso.

XI) Preso atto di questa parziale modifica, l'odierna esponente ha presentato una nuova istanza ex art. 410 c.p.c. con la quale, pur richiamando integralmente il contenuto della precedente (già archiviata), ha insistito nella **richiesta di definizione conciliativa della vertenza** anche tenuto conto che tra gli ammessi alle progressioni *de qua* vi era “... qualche ispettore collocato in quiescenza, e pertanto, non destinatario degli emolumenti legati agli sviluppi economici conseguiti, se non in termini di differenze retributive maturate dal 1° gennaio 2021 fino alla data della cessazione del rapporto...” e che, conseguentemente, l'ammissione dell'odierna esponente agli sviluppi economici in argomento, oltre che ripristinare la legalità violata, sarebbe potuta avvenire “senza aggravio di ulteriori oneri finanziari per l'I.N.L. ...” (v. doc. 14). Tuttavia, anche questa istanza è stata archiviata per mancata adesione del datore di lavoro (v. doc. 15).

XII) Oltre gli assorbenti profili sopra evidenziati, da scrutinarsi preventivamente anche in omaggio al principio della ragione più liquida, nonché di economia processuale, essendo gli stessi di pronta soluzione e di per se idonei a definire l'intero giudizio, si evidenzia come il bando di selezione per

l'attribuzione delle progressioni economiche previsto dal D.D. 762/2020 (v. doc. 4) e la Contrattazione Collettiva Integrativa ivi richiamata (v. doc. 3), violi e applichi falsamente i principi previsti dagli artt. 18 e 23 D.L.vo n°150/2009 e come, al contrario, la corretta applicazione di tali norme e principi di legge avrebbe determinato il passaggio alla fascia F4 della Dott.ssa Puzio.

Tutto ciò premesso e ritenuto, l'esponente, a ministero del sottoscritto procuratore, chiede il riconoscimento dei 3 punti relativi alla valutazione della *performance* individuale 2016 (v. allegato al doc. 7), nonché dei punti relativi al titolo per la frequenza del corso universitario "*Diritto internazionale e dei conflitti armati*" (v. 17) e, per l'effetto, la progressione alla fascia retributiva F4, con ogni conseguenza retributiva dal 1° gennaio 2021.

In subordine e salvo gravame, nella denegata ipotesi di mancato riconoscimento dei punteggi e del diritto alla progressione economica alla fascia retributiva F4, impugna il bando di concorso e la relativa graduatoria e/o in ogni caso ne chiede la disapplicazione nella parte in cui la escludono dalle progressioni economiche, poichè illegittimi, illeciti ed in violazione dei diritti e delle posizioni soggettive della stessa, per le ragioni di fatto di cui in premessa nonché per i seguenti motivi di

DIRITTO

1) SUL MANCATO RICONOSCIMENTO DEI 3 PUNTI RELATIVI ALLA VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* INDIVIDUALE 2016 E DEL PUNTEGGIO RELATIVO AI TITOLI

- A) Esperienza Professionale

Come sopra accennato, nella predisposizione della domanda *on line* di partecipazione alla selezione in argomento, l'I.N.L. ha richiesto ai candidati le valutazioni della *performance* individuale relative agli anni 2016, 2017 e 2018, tuttavia tale richiesta è di per se **illegittima ex art. 18, II e III comma, L. n° 241/1990**, essendo tali valutazioni in possesso dello stesso I.N.L. che le avrebbe dovute acquisire d'ufficio, senza onerare i candidati di un adempimento che, nel caso di specie, è stato foriero di un errore materiale illegittimamente ed ingiustamente preclusivo.

Per questi motivi, l'I.N.L. non avrebbe dovuto richiedere ai candidati *dichiarazioni con valore di autocertificazione, ai sensi e per gli effetti del DPR 28 dicembre 2000, n. 445* relativamente alle valutazioni delle *performance*. Fermo restando ciò, anche in tale ipotesi, sarebbe stata “... *tenuta 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 P.A.*” (art. 43, comma 1, D.P.R. n. 445/2000) al fine di verificare e l'esattezza dei dati oggetto della dichiarazione di volta in volta esaminata. Nel caso di specie, invece, **l'I.N.L. – nella sua duplice veste di amministrazione procedente e certificante – ha ommesso ogni verifica d'ufficio circa l'esattezza delle dichiarazioni rese dalla Dott.ssa Puzio in merito alla propria performance individuale 2016 ed ha, scientemente e volutamente, disatteso le varie richieste di rettifica formulate e documentate da quest'ultima (v. doc. nn. 7, 10, 11 e 14).**

L'odierna esponente ha commesso un mero errore materiale: con riferimento al criterio dell' “*esperienza professionale*” (v. art. 5 D.D. 762/2020) per l'anno 2016 ed in corrispondenza della voce “*valutazione*” ha indicato il valore “3” anziché quello corretto, ossia “1” (probabilmente, confondendo il punteggio assegnato alla 1° classe di valutazione con il numero progressivo della “*Classe di valutazione*” conseguita); sarebbe bastata la rettifica di questo dato per assegnarle, in relazione al requisito dell' “*esperienza professionale*”, il punteggio di 9 in luogo di 8 e, per l'effetto, l'ammissione alla progressione al profilo F4.

Un modo semplice, coerente con la conseguita valutazione della *performance* individuale, giusto, legittimo ed anche economico, per ripristinare la legalità violata e risolvere la vertenza in sede amministrativa e/o stragiudiziale.

Al contrario l'I.N.L., si è limitato ad affermare, in modo **inconferente con il rilievo mosso dalla candidata, che “Il punteggio attribuito alla competenza professionale risulta coerente con quanto dichiarato dalla S.V. nella domanda di partecipazione” (v. doc. 8), senza motivare o spiegare la ragione del rigetto e senza entrare nel merito delle contestazioni formulate alla valutazione della Commissione.**

Successivamente, il “*Ricorso in autotutela*” (v. doc. 10) e le richieste ex art. 410 c.p.c. (v. doc. 11

e14) sono rimaste, invece, senza alcun riscontro.

L'I.N.L. ha scelto l'inerzia colpevole, strumentale alla conservazione di un punteggio non veritiero e deteriore, piuttosto che la correzione dell'errore materiale *de quo*, condotta che sarebbe stata strumentale al perseguimento attivo della finalità premiale assegnata alle progressioni in argomento dal D.L.vo n. 150/2009 e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Tale condotta datoriale illegittima ed ingiusta, è rilevante sotto diversi profili:

a) Violazione e falsa applicazione dell'art. 6 L.241/1990 e s.m.i. - Obbligo di soccorso istruttorio

L'I.N.L. non accogliendo l'istanza datata 11 maggio 2021 (v. doc. 7), ai sensi dell'art. 9 comma 4, D.D. 762/2020, ha illegittimamente violato e falsamente applicato l'art.6 L.241/1990 e s.m.i. relativo all'obbligo di soccorso istruttorio.

Infatti, è ormai consolidato nella migliore giurisprudenza amministrativa (tra tutte Consiglio di Stato Sentenza n. 7975 del 22 novembre 2019, e più di recente Sentenza n. 5413 del 19 luglio 2021) che: *"... l'art. 6 (Compiti del responsabile del procedimento), comma 1, lett. b) l. 7 agosto 1990, n. 241 ha introdotto, nell'ambito delle regole del procedimento amministrativo, il c.d. soccorso istruttorio, con la finalità di regolarizzare o integrare una documentazione carente, nell'ottica della tutela della buona fede e dell'affidamento dei soggetti coinvolti dall'esercizio del potere (cfr. Adunanza plenaria, 25 febbraio 2014, n. 9; ma già Cons. St., sez. VI, 2 aprile 2001, n. 1927). (...) Il soccorso istruttorio ha portata generale e trova applicazione, senza meno, anche nell'ambito delle procedure concorsuali, fermo il necessario rispetto del principio della par condicio per cui l'intervento dell'amministrazione diretto a consentire al concorrente di regolarizzare o integrare la documentazione presentata non può produrre un effetto vantaggioso a danno degli altri candidati... ritiene il Collegio che specialmente nell'ambito dei concorsi pubblici, 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. Il*

danno, prima ancora che all'interesse privato, sarebbe all'interesse pubblico, considerata la rilevanza esiziale della corretta selezione dei dipendenti pubblici per il buon andamento dell'attività della pubblica amministrazione (art. 97 Cost.).

In quest'ottica, il limite all'attivazione del soccorso istruttorio coincide con la mancata allegazione di un requisito di partecipazione ovvero di un titolo valutabile in sede concorsuale, ...

In ogni altro caso, invece, ove il candidato abbia allegato i titoli da valutare con la diligenza a lui richiesta – specificata dall'Adunanza plenaria nella sentenza 15 febbraio 2014, n. 9 nel fornire informazioni non reticenti e complete, compilare moduli, presentare documenti ed altro – il soccorso istruttorio va attivato, 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”.

Questi principi sono stati ripetutamente richiamati dalla più recente giurisprudenza di merito anche in materia di diritto del lavoro:

*“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 Pubblica Amministrazione deve concedere il soccorso istruttorio volto alla rettifica di dichiarazioni o istanze erranee o incomplete. Ciò non pare porsi in contrasto con il principio di parità tra i partecipanti, perchè nel caso in esame la ricorrente ha proposto la domanda con modalità telematica nei termini e possiede i requisiti richiesti. Con l'esercizio del predetto soccorso non si va pertanto a supplire a gravi deficienze della domanda a danno di altri partecipanti, ma si consente solo di adeguare la domanda agli elementi di fatto, incontestati e già a conoscenza della p.a. (...) **In definitiva l'Amministrazione non ha svolto alcun controllo o verifica sulla documentazione presentata, come invece avrebbe dovuto, nemmeno a seguito della segnalazione fatta dalla ricorrente, né ha attivato il meccanismo di soccorso istruttorio previsto dall'art. 6 della L. n. 241/1990**, chiedendo alla candidata di rettificare le dichiarazioni erranee o incomplete rese per consentirle di riconoscere correttamente il punteggio attribuitole in ragione di quanto già riconosciuto con le precedenti graduatorie. L'Amministrazione in virtù della richiamata disciplina*

di settore ha un preciso obbligo di verificare la correttezza delle domande di inserimento nelle graduatorie anche rettificando i punti assegnati con il sistema informativo e deve attivarsi per mezzo del soccorso istruttorio ex art. 6 della L. n. 241/1990, ove siano riscontrati meri errori materiali, agevolmente desumibili dai documenti già in possesso e già conosciuti...” (v. Trib. di Foggia – Sezione Lavoro, ordinanza a definizione del giudizio ex art. 700 c.p.c. R.G.N. 7638/2020; in senso conf.: Trib. di Massa sent.n. 2363/2020).

b) Mala fede o colpa grave

La condotta datoriale sopra descritta, contraria agli artt. 6 e 18 L. n. 241/1990, preclusiva e non collaborativa, contraria ai principi civilistici di buona fede e correttezza, rivela mala fede (intesa come consapevolezza) o colpa grave (intesa come condotta priva di quel minimo di diligenza o perizia che avrebbe consentito di acquisire consapevolezza), costituenti elemento soggettivo di un fatto illecito, fonte di responsabilità risarcitoria a carico dell'I.N.L. per la grave (inspiegabile) ingiustizia perpetrata ai danni della Dott.ssa Puzio. Una condotta così grave da integrare, laddove confermata, la responsabilità ex art. 96 c.p.c..

- B) Titoli di studio

Tra i titoli di studio, la Dott.ssa Puzio ha indicato, tra gli altri, la frequenza di due Master di II livello (v. doc. 18) e del corso universitario “*Diritto internazionale e dei conflitti armati*”, coerenti con l'attività di Ispettore del Lavoro; ciononostante, quest'ultimo, illegittimamente, non è stato valutato in sede di attribuzione del punteggio (v. doc.17), contribuendo a determinare l'esclusione dell'odierna esponente dalle progressioni per cui è causa.

In proposito, si deduce come, il Bando di selezione si limiti ad indicare come criterio di valutazione: *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)*. Orbene, l'aggettivo “*coerente*” rispetto all'attività del profilo professionale di Ispettore del Lavoro non predetermina alcun criterio di selezione, lasciando una

discrezionalità talmente ampia alla Commissione di Valutazione che sfocia nel mero arbitrio.

Qualora si fosse voluto limitare ulteriormente lo spettro dei titoli valutabili oltre il criterio titoli 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*; sarebbe stato quantomeno necessario predefinire i criteri di valutazione della "coerenza".

In difetto, come nel caso in esame, poiché in alcun punto del Bando di gara, tantomeno nell'art.6, o in altra norma dell'ordinamento è prevista l'esclusione del titolo corso universitario "*Diritto internazionale e dei conflitti armati*", mai potrebbe sostenersi in via interpretativa, anche in omaggio al principio di tassatività e tipicità delle cause di esclusione: le previsioni concorsuali di estromissione dalla competizione (o di non valutazione dei titoli) sono di stretta interpretazione e non sono ammissibili operazioni ermeneutiche che ampliano o integrano il contenuto (cfr., tra tutte, Cons. Stato n. 768/2013); ed ancora: *nell'interpretazione del bando di indizione della procedura concorsuale o selettiva, ossia della lex specialis della procedura stessa, la necessità di valorizzare il criterio letterale discende dalla funzione che il bando realizza, che è quella di fissare regole certe e chiare alle quali devono attenersi sia l'Amministrazione che i candidati, sicché dette esigenze di certezza impongono di arrestarsi al contenuto letterale delle parole, ove questo sia privo di equivocità* (Cass. Civ. Sez.Lav. n. 18854/2016).

La **richiesta di correzione dell'errore materiale** per cui è causa è, quindi, legittima, ragionevole, giusta, fondata ed il suo accoglimento è una **mera conseguenza della valutazione alla medesima lavoratrice attribuito dallo stesso I.N.L. per la performance individuale 2016**, attuabile per il tramite di un **provvedimento non discrezionale**.

Ciononostante, si ribadisce la disponibilità dell'odierna esponente a definire in via conciliativa questa controversia sin dalla prima udienza, all'esito del tentativo di conciliazione che il Giudice adito vorrà esperire ex art. 420, I° comma, c.p.c..

In difetto, essendo la questione di merito appena esaminata pronta ad essere decisa ed in grado di definire il processo, anche in ossequio al principio della c.d. "ragione più liquida" (v. *ex multibus*, Cass. Civ. ordinanza n. 20557/2020), accertato il diritto della Dott.ssa Francesca Puzio all'attribuzione dei punteggi di cui sopra e l'illegittimità del Bando di concorso per l'attribuzione

dal 01.01.2020 della fascia retributiva superiore per l'I.N.L. riguardo il profilo professionale di Ispettore del Lavoro di cui al D.D. n. 762 del 28.10.2020 e la graduatoria generale di merito di cui al D.D. n. 509/2021 del 10.09.2021 e tutti gli atti connessi e conseguenti, si dovrà procedere alla disapplicazione di essi nella parte in cui non le attribuiscono i punteggi di cui sopra e non le attribuiscono la fascia retributiva superiore F4 per il profilo professionale di Ispettore del Lavoro dal 01.01.2022 e, conseguentemente, la relativa condanna dell'I.N.L..

In via principale, essendo possibile e legittima la reintegrazione, anche quale risarcimento in forma specifica, si domanda la condanna dell'I.N.L. all'attribuzione alla medesima Dott.ssa Francesca Puzio della fascia retributiva superiore F4 per il profilo professionale di Ispettore del Lavoro conseguire dal 1 gennaio 2021 ed al pagamento delle differenze retributive dalla data di maturazione del diritto fino all'effettivo saldo, maggiorate di rivalutazione monetaria ed interessi, ed a risarcire, anche in via equitativa, il danno da mancata disponibilità delle somme.

In subordine, e salvo gravame, si domanda il risarcimento per equivalente pari al pagamento delle differenze retributive dalla data di maturazione del diritto fino all'effettivo saldo, maggiorate di rivalutazione monetaria ed interessi fino a tutta la durata del rapporto di lavoro, ed a risarcire, anche in via equitativa, il danno da mancata disponibilità delle somme e quello da perdita di "chances" a conseguire le ulteriori progressioni economiche alle fasce superiori.

**2) VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DEGLI ARTT. 18 e 23 D.L.vo n°150/2009
VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DELL'ART. 52 C.1-BIS D.L.vo n°165/2001**

Salvo ed impregiudicato quanto sopra eccepito, è opportuno rilevare come il bando di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche ex D.D. 762/2020 e la Contrattazione Collettiva Integrativa ivi richiamata, violi e applichi falsamente i principi ex artt. 18 e 23 D.L.vo n°150/2009.

L'art. 23 D.L.vo n°150/2009 è espressamente richiamato dall' *"Accordo Integrativo per le procedure relative alle progressioni economiche orizzontali per il personale dell'INL"* del 14 luglio 2020 (v. doc. n°3), unitamente all'art. 18 del CCNL del 14 settembre 2007.

Tali norme di fonte legislativa e contrattuale indicano nella premialità e nella selettività gli obiettivi

ai quali devono tendere le progressioni economiche, per il tramite di criteri improntati alla verifica dello “... *sviluppo delle competenze professionali e (dei) ... risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.*” (art. 23, II comma, D.L.vo n. 150/2009).

Coerentemente con l'indicazione già contenuta nell'art. 18 del C.C.N.L. 14 settembre 2007, richiamata dall' “*Accordo integrativo*” in esame (v. doc. 3), l'art. 18 D.L.vo n. 150/2009 **vieta** espressamente “... *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*”.

Infatti, l'art. 62 del D.L.vo n° 150/2009, modificando l'art.52 del D.L.vo 165/2001 con l'introduzione del comma 1-bis - nel testo precedente le modifiche apportate dal D.L. n. 80/2021 conv. L. n. 113/2021 - prevedeva: “*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*”.

L'inderogabilità di tali principi è sancita dall'art. 29 D.L.vo n. 150/2009: “...*le disposizioni del presente Titolo (ossia Titolo III – “MERITO e PREMI”, artt. 17 – 31) hanno carattere **imperativo**, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto nei contratti collettivi ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto*”. Tale norma diventa fondamentale ed imprescindibile se si considera che il C.C.N.L. 2016-2018 – Comparto Funzioni Centrali (v. doc. 2), applicabile anche al personale dipendente dell'I.N.L., prevede che “*Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica: (...) c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche*” (v. art. 7, comma 6, lett. c), senza contenere un precetto meritocratico analogo a quello compiutamente articolato nel citato art. 18 C.C.N.L. del 14 settembre 2007, precedentemente applicabile.

Al riguardo, con riferimento alle progressioni orizzontali bandite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel 2010, il Tribunale di Cagliari ha già avuto modo di statuire che “*Al centro della riforma (D.L.vo n. 150/2009) è stato posto un complesso **sistema di valutazione della c.d.***

performance organizzativa dell'amministrazione e di quella individuale, il quale è concepito quale presupposto indispensabile per l'attribuzione di un complesso di incentivi legati al merito, tesi all'incremento della produttività e della qualità del servizio pubblico (cfr. art. 3, comma 5, del d.lgs. n. 150/2009, nel testo applicabile ratione temporis)” (v. Trib. Cagliari, sent. n. 12/2018).

In particolare, la “... progressioni sono attribuite in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e a i risultati individuali e collettivi 'rilevati dal sistema di valutazione'. (...) **L'art. 23 introduce una previsione di carattere imperativo, inderogabile dalla contrattazione collettiva, da intendersi inserita 'di diritto nei contratti collettivi ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in conso alla data di entrata in vigore del presente decreto'** (art. 29 del d.lgs. n. 150/2009), *previsione che, ai sensi dell'art. 74 dello stesso decreto Brunetta, deve considerarsi direttamente attuativa dell'art. 97 Cost. e costituisce principio generale dell'ordinamento,”* (v. Trib. Cagliari, sent. n. 12/2018)

Tuttavia, a ben vedere, il meccanismo approntato dal bando di selezione ex D.D. 762/2020 si rivela ingiusto, ostativo alla finalità premiale del merito e, alla fine, affatto selettivo: nella graduatoria Ispettori del Lavoro la **progressione da F3 a F4 è stata riconosciuta al 98,7% dei 777 concorrenti**: solo 10 i candidati non idonei, ossia l'1,3% (v. doc.4).

Tale considerazione preliminare, ancor prima dell'analisi dei singoli criteri, dimostra come il D.D. 762/2020 descriva, in verità, un procedimento non valutativo e di mera attribuzione di punteggio, espressamente vietato dalla norma imperativa di cui all'art. 18, II° comma, D.L.vo n° 150/2009 (art.29), attuativa dell'art. 97 Cost. e principio generale dell'ordinamento(art. 74).

Nello specifico, in dipendenza del criterio dell’*“esperienza professionale”* il D.D. n. 762/2020 attribuisce complessivi 39 punti di cui 30 per la valutazione dell'anzianità di servizio e (soli) 9 punti per i risultati conseguiti dal dipendente nella misurazione della *performance* individuale (art. 5 D.D. 762/2020): il criterio automatico e formale dell'anzianità di servizio non può che, per l'effetto, prevalere su quello premiale della misurazione della *performance* individuale. Infatti:

A) Anzianità di servizio

Non vi è chi non veda come assegnando un valore più che triplo rispetto a quello della valutazione della *performance* individuale, **l'anzianità di servizio diventi il criterio preminente, (appena) selettivo, ma affatto meritocratico né premiale** poiché non valorizza le capacità reali dei dipendenti, la selezione degli stessi in base alle loro effettive conoscenze e a quello che sono in grado di fare anche in forza di esperienze specifiche maturare all'interno o all'esterno della P.A..

La prevalenza dell'anzianità è garantita anche dal fatto che la *performance* viene misurata senza una gradazione effettiva, ossia “ ...secondo le seguenti tre classi di valutazione: • 1° classe di valutazione: Obiettivo di performance conseguito tra il 70% e il 100%: 3 punti • 2° classe di valutazione: Obiettivo di performance conseguito tra il 40 % e il 69%: 2,50 punti • 3° classe di valutazione: Obiettivo di performance inferiore al 40%: 2 punti (art. 5, comma 9, D.D.762/2020). Pertanto, è sufficiente un anno di anzianità di servizio (che fa conseguire 1 punto) ad annullare completamente il criterio di valutazione della *performance*: un concorrente che ha avuto un obiettivo di *performance* inferiore al 40% è parificato a uno che ha svolto un anno di servizio in meno col 100%. In assenza di parametri e/o di meccanismi idonei a garantire alla valutazione della *performance* una preminenza insensibile a minime differenze di anzianità di servizio tra i candidati, l'I.N.L. mortifica definitivamente ogni valutazione del merito del dipendente.

La falsità/mera apparenza del criterio emerge dal dato empirico (già noto all'amministrazione all'atto della pubblicazione del bando, in quanto autrice essa stessa delle valutazioni) in cui, salvo errori e/o omissioni, considerati tutti e tre gli anni 2016, 2017 e 2018 e dunque su complessive 2331 schede di valutazione, risultano esistere solo 5 schede con valutazione inferiore al 40%, pari allo 0,21%, relative ai signori: Vecchio Mariangela, Gallegati Stefania, Ariano Matteo, Carbone Gilda, Dariol Jlenia e Perone Massimo.

B) Competenza professionale

Fermo restando quanto sopra eccepito, anche al di fuori dell'analisi del rapporto tra i sotto criteri “anzianità di servizio” e “*performance individuale*”, il semplice rilievo di un mero dato numerico rivela come l'art. 5 D.D. 762/2020 non sia stato utilmente finalizzato alla 'misurazione' della *performance* individuale dei candidati: su 767 idonei alla progressione per cui è causa, ben 743 (ossia, il 97%) sono assegnatari di 9 punti per la c.d. competenza professionale, solo il 3% circa dei

vincitori ha riportato un punteggio inferiore e nella gran parte dei casi tali punteggi verosimilmente non dipendono da valutazione della *performance* inferiore al 40%, ma da altre vicende contrattuali (aspettative; distacchi etc.) quali Nanni Angela; Cianci Maria; Braganò Angela Lucia; Silvani Vincenzo; Giordani Roberto; Osti Luana; Palozzi Debora; Vetrano Katia e Pollini Morena.

Per tutte queste ragioni, il D.D. 762/2020 e quelli successivi di approvazione delle graduatorie relative alle progressioni in argomento (v. doc. 4, 6, 9 e 12), devono essere dichiarati nulli e/o disapplicati in quanto contrari alle norme imperative sopra richiamate.

3) SULLA FONDATEZZA E LEGITTIMITA' DELLE PRETESE VANTATE DELLA DOTT.SSA FRANCESCA PUZIO – PERDITA DI CHANCE

Alla luce delle considerazioni sopra espresse emerge come la domanda della Dott.ssa Puzio sia fondata e meriti accoglimento con ogni conseguenza di legge anche in ordine al risarcimento del danno; risarcimento che dovrà avvenire in forma specifica mediante la condanna all'attribuzione della progressione economica da F3 a F4 ovvero, in subordine, per equivalente mediante il riconoscimento di tutte le spettanze economiche relative alla fascia economica F4 fino alla cessazione del rapporto di lavoro oltre al danno da perdita di *chance* per la partecipazione alle future progressioni economiche nelle fasce superiori, da liquidarsi, in difetto di prova certa, anche secondo equità. Si ribadisce che la sola correzione dell'errore materiale sopra illustrato, anche in assenza della valutazione di tutti i titoli di studio indicati nella citata domanda *on-line* (v. doc.5), le avrebbe consentito e le consentirebbe di raggiungere il punteggio complessivo di 62,5 e, quindi, la matematica inclusione tra gli idonei.

Ferme restando le assorbenti censure di cui al superiore capo 1, si deduce come i criteri fissati dal D.D. 762/2020 siano illegittimi nella parte in contrasto con la già indicata normativa imperativa del D.L.vo n. 150/2009, incapaci di valutare il requisito dell'**esperienza professionale** conseguita dall'odierna esponente.

L'elevata professionalità che ha sempre caratterizzato la prestazione dall'odierna esponente presso l'I.T.L. Cagliari – Oristano emerge anche dall' attestazione di lodevole servizio in data 31 gennaio

2019 (v. doc. 19), dalle “SCHEDE REPORT PER COMPONENTE DI GRUPPO DI LAVORO (PIANO INDIVIDUALE) – Unità Operativa: Ufficio Legale” relative agli anni 2018, 2019 e 2020 che riportano una valutazione “ottima” (v. doc. 20, 21 e 22) ed, in ultimo, dalla “SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE” per il 2021 da cui risulta il raggiungimento del punteggio finale del 98% con la specifica seguente motivazione: **“La performance comportamentale si è mantenuta durante l'anno ben oltre lo standard richiesto dall'amministrazione. Di assoluto rilievo l'accuratezza, la precisione e la puntualità con cui vengono svolte le attività assegnate”** (v. doc. 23).

Fermo restando che la valutazione delle produzioni e delle risultanze delle eventuali prove orali, permetterà di dimostrare come una rigorosa valutazione della carriera lavorativa avrebbe consentito all'esponente di beneficiare delle progressioni economiche oggetto del Bando su citato, in subordine, si eccipisce come risulti quantomeno provato il danno patrimoniale “da perdita di *chance*” - inteso come perdita della possibilità di conseguire la progressione economica.

Come insegna la migliore giurisprudenza, da riconoscersi laddove il lavoratore che assume di essere stato danneggiato dimostri, anche in via presuntiva, “... la realizzazione in concreto almeno di alcuni dei presupposti per il raggiungimento del risultato sperato ed impedito dalla condotta illecita della quale il danno risarcibile deve essere conseguenza immediata e diretta” (Consiglio di Stato, sez. IV, 4 luglio 2008, n° 3340, in senso conforme: Cass. Civ., Sez. lav., n° 28 del 10 gennaio 2007), l'accertamento e la liquidazione di tale danno sono devoluti al Giudice di merito e sono insindacabili in sede di legittimità se adeguatamente motivati (v. Cass. Civ. Sez. III, 17 aprile 2008, n° 10111) .

Nel caso in questione, è stato diffusamente argomentato come l'I.N.L. avrebbe potuto immediatamente dopo la pubblicazione della graduatoria provvisoria (v. doc. 6 e 7) correggere l'errore materiale - riconoscibile dal Datore di Lavoro - imputabile alla candidata, odierna esponente, e causa della sua esclusione dagli sviluppi economici per cui è causa.

E', inoltre, emerso come l'individuazione di criteri di accesso rispettosi dei principi e delle norme

imperative prescritte dal D.L.vo n° 150/2009 avrebbe certamente fatto conseguire alla Dott.ssa Puzio il beneficio dell'incentivo per cui è causa a discapito (quantomeno) della Signora Maria Cianci (V. tra le altre: Corte di Cass., Sez. Lav. Sent. 18 novembre – 22 gennaio 2009, n° 1631).

Ai fini della corretta e piena instaurazione del contraddittorio, questo ricorso verrà notificato anche alla Signora Maria Cianci, ultima degli idonei nella graduatoria relativa alla progressioni economiche per cui è causa.

Per tutti i su esposti motivi, l'odierna esponente, rappresentata e difesa dall'Avv. M. Giuseppina Loddo,

R I C O R R E

ai sensi degli artt. 409 e ss. C.p.c., al Tribunale Ordinario di Cagliari - Sezione Lavoro - per chiedere che, respinte istanze ed eccezioni contrarie, per tutti i su esposti motivi, previa fissazione dell'udienza di cui all'art. 420 C.p.c., voglia accogliere le seguenti conclusioni:

A) In via principale ed in applicazione del principio della c.d. “ragione più liquida”:

-accertare e dichiarare, il diritto della Dott.ssa Francesca Puzio all'attribuzione del punteggio di 3 punti in relazione alla valutazione della *performance* per l'anno 2016 e dei punti per la frequenza del corso di perfezionamento in “*Diritto internazionale dei conflitti armati*” presso l'Università di Trieste (v. doc.7), disapplicando, se del caso, il Bando di concorso per l'attribuzione dal 01.01.2021 della fascia retributiva superiore per l'I.N.L. riguardo il profilo professionale di Ispettore del Lavoro di cui al D.D. n. 762 del 28.10.2020 e la graduatoria generale di merito di cui al D.D. n. 509/2021 del 10.09.2021, e tutti gli atti connessi e conseguenti, nella parte in cui non riconoscono tali punti, in quanto del tutto illegittimi ed illeciti per i motivi di cui alla superiore espositiva;

-accertare e dichiarare il diritto della Dott.ssa Puzio Francesca, a conseguire dal 01.01.2021 la fascia retributiva superiore F4 per il profilo professionale di Ispettore del Lavoro per i motivi di cui alla superiore espositiva;

-e per l'effetto, condannare l'I.N.L., in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, a rettificare la graduatoria approvata con D.D. n.763 in data 15 novembre 2021 (v. doc. 12), a parziale modifica della graduatoria definitiva approvata con D.D. n. 509/2021 del 10.09.2021 ed, in ogni caso, ad attribuire alla odierna ricorrente la fascia retributiva superiore F4 per il profilo professionale di Ispettore del Lavoro dal 01.01.2021 ed al pagamento in favore della ricorrente delle differenze retributive dalla data di maturazione del diritto fino all'effettivo saldo, maggiorate di rivalutazione monetaria ed interessi, ed a risarcire alla medesima, anche in via equitativa, il danno da mancata disponibilità delle somme;

In subordine, salvo gravame,

-condannare l'I.N.L., in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, al risarcimento per equivalente in favore della Dott.ssa Puzio, pari al pagamento delle differenze retributive dal 01.01.2021, data di maturazione del diritto e per tutta la durata del rapporto di lavoro, fino all'effettivo saldo, maggiorate di rivalutazione monetaria ed interessi ed a risarcire alla stessa, anche in via equitativa, il danno da mancata disponibilità delle somme e quello da perdita di "chance" a conseguire le ulteriori progressioni economiche alle fasce superiori;

B) In ulteriore subordine, salvo gravame:

-accertare e dichiarare la nullità e/o, in ogni caso, disapplicare il Bando di concorso per l'attribuzione dal 01.01.2021 della fascia retributiva superiore per l'I.N.L. riguardo il profilo professionale di Ispettore del Lavoro di cui al D.D. n. 762 del 28.10.2020, la graduatoria approvata con D.D. n.763 in data 15.11.2021 (v. doc. 12), a parziale modifica della graduatoria definitiva approvata con D.D. n. 509/2021 del 10.09.2021, e tutti gli atti connessi e conseguenti, nella parte in cui escludono la valutazione dei titoli, delle competenze professionali e dell'esperienza professionale maturata dalla Dott.ssa Francesca Puzio, in quanto del tutto illegittimi ed illeciti per i motivi di cui alla superiore espositiva;

-e, anche per l'effetto, condannare l'I.N.L., in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, a risarcire alla Dott.ssa Francesca Puzio il danno da perdita di *chance* di conseguire la fascia retributiva superiore, da determinarsi sulla base delle differenze retributive e/o anche in via

equitativa, maggiorato di rivalutazione monetaria, interessi e danno da mancata disponibilità delle somme;

C) In ogni caso:

-con vittoria di spese diritti e onorari di giudizio.

Si dichiara che il valore di questa causa è inferiore ad Euro 26.000,00 e di voler ricevere le comunicazioni al numero di fax 070/300178 o al seguente indirizzo di posta elettronica certificata:

avv.m.giuseppinaloddo@pec.giuffre.it

Ai fini istruttori :

- Si producono, in allegato a questo ricorso recante procura in calce i seguenti **documenti**:

1) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto ministeri per il quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 – 2007” del 14 settembre 2007; **2)** Contratto Collettivo Nazionale per il trienni 2016 – 2020 sia per la parte giuridica che per la parte economica; **3)** Accordo integrativo per le procedure relative alle progressioni economiche orizzontali per il personale dell'Ispettorato nazionale del Lavoro in data 14 luglio 2020; **4)** Decreto n. 762 pubblicato il 28 ottobre 2020 della Direzione Centrale Risorse Umane, Finanziarie e logistica presso l'I.N.L.; **5)** Domanda di partecipazione “...*alla procedura di attribuzione della fascia retributiva superiore per il personale dell'I.N.L. con profilo professionale di ISPETTORE DEL LAVORO di cui al Decreto prot. n. 762 del 20-10-2020*” presentata dalla Dott.ssa Puzio; **6)** Avviso n. 7797 in data 6 maggio 2021, di pubblicazione delle graduatorie approvate in via provvisoria per l'attribuzione della fascia retributiva superiore per il personale dell'I.N.L. con profilo professionale di ISPETTORE DEL LAVORO, e le relative graduatorie; **7)** Istanza di riesame in data 11 maggio 2021 con allegata la valutazione rilasciata dall'I.T.L. Cagliari – Oristano per il triennio 2016 - 2018 della *performance* individuale della Dott.ssa Puzio; **8)** Nota in data 30 luglio 2021, inviata dalla Commissione di valutazione presso l'I.N.L. alla Dott.ssa Puzio in riscontro all'istanza di riesame; **9)** Decreto n. 509 in data 10 settembre 2021, di pubblicazione delle graduatorie approvate per l'attribuzione con decorrenza dal 1° gennaio 2021 della fascia retributiva superiore per il personale dell'I.N.L. inquadrato nel profilo professionale di ISPETTORE DEL LAVORO – Area Funzionale

III – progressione economica dalla Fascia retributiva dal F3 a F4, e le relative graduatorie; **10)** Ricorso in autotutela in data 17 settembre 2021 presentato dalla Dott.ssa Puzio; **11)** Istanza ex art. 410 c.p.c. in data 11 ottobre 2021 nell'interesse della Dott.ssa Puzio; **12)** Decreto n. 763 in data 15 novembre 2021, di parziale modifica del D.D. 509 del 10 settembre 2021 di approvazione della graduatoria per l'attribuzione con decorrenza dal 1° gennaio 2021 della fascia retributiva superiore per il personale dell'I.N.L. inquadrato nel profilo professionale di ISPETTORE DEL LAVORO – Area Funzionale III – progressione economica dalla Fascia retributiva dal F3 a F4, e la relativa graduatoria; **13)** Comunicazione I.T.L Cagliari – Oristano datata 22 novembre 2021 di archiviazione dell'istanza ex art. 410 c.p.c. in data 11 ottobre 2021; **14)** Istanza ex art. 410 c.p.c. in data 24 novembre 2021 nell'interesse della Dott.ssa Puzio; **15)** Comunicazione I.T.L Cagliari – Oristano datata 28 gennaio 2022 di archiviazione dell'istanza ex art. 410 c.p.c. in data 25 novembre 2021; **16)** Certificato di idoneità all'esercizio della professione di avvocato rilasciato alla Dott.ssa Puzio dalla Corte d'Appello di Napoli il 19 dicembre 2006; **17)** Dichiarazione sostitutiva di certificazione rilasciata dalla Dott.ssa Puzio in data 26 agosto 2019 relativa alla frequenza del corso di perfezionamento in “*Diritto internazionale dei conflitti armati ante riforma*” A.A. 2003 – 2004; **18)** Attestato di frequenza dei Master di II Livello: “*La Tutela del Rapporto di Lavoro*” rilasciato dall'Università Telematica “PEGASO” in data 16 maggio 2017 e “*Scienze della Pubblica Amministrazione*” in data 24 marzo 2015 presso l'Università degli Studi Guglielmo Marconi; **19)** Attestazione rilasciata dall'I.N.L. - I.T.L. Cagliari – Oristano in data 31 gennaio 2019; **20)** “*Schede report per componente di gruppo di lavoro (Piano Individuale)*” relativa alla *performance* lavorativa della Dott.ssa Puzio per il 2018; **21)** “*Schede report per componente di gruppo di lavoro (Piano Individuale)*” relativa alla *performance* lavorativa della Dott.ssa Puzio per il 2019; **22)** “*Schede report per componente di gruppo di lavoro (Piano Individuale)*” relativa alla *performance* lavorativa della Dott.ssa Puzio per il 2020; **23)** “*Scheda di valutazione della performance*” della Dott.ssa Puzio per l'anno 2021.

Con riserva di ulteriori produzioni e deduzioni nei termini di legge e che il Giudice vorrà fissare.

Cagliari, 16 marzo 2022

Avv. Maria Giuseppina Loddo