

AVV. DANIELA GABALDI
via Piave n. 23A – 22100 COMO
tel. 031/2741067 – fax 031/5375005
dgabaldi@yahoo.com
daniela.gabaldi@como.pecavvocati.it

AVV. VERONICA RAIMONDO
via G. Ponzio, 78 – 20133 Milano
tel. 02/96740202 fax 02/87152011
veronica.raimondo@studiolegaleraimondo.it
veronicaraimondoavvocato@puntopec.it

TRIBUNALE DI GENOVA
SEZIONE LAVORO
RICORSO EX ART. 414 ss C.P.C.

Nell'interesse del signor **ANDREA TRAVERSO**, nato a Genova il 24 maggio 1968 ed ivi residente in Piazza Palermo n.3/nero scala A int. 12, c.f. TRVNDR68E24D969Q, rappresentato ed assistito, giusta procura allegata al presente atto telematico ex art. 83 c.p.c., in via tra loro disgiunta, dall'avv. Veronica Raimondo, c.f. RMNVNC80R48B639R, del foro di Milano e dall'avv. Daniela Gabaldi, c.f. GBLDNL80T64C933F, del foro di Como con studio ivi in via Piave n. 23/A, presso il quale è elettivamente domiciliato.

Si dichiara di voler ricevere le notificazioni, gli avvisi e le comunicazioni di Cancelleria ai seguenti indirizzi di posta elettronica certificata: veronicaraimondoavvocato@puntopec.it e daniela.gabaldi@como.pecavvocati.it

ricorrente

CONTRO

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI GENOVA, in persona del legale rappresentante in carica, con sede in Genova alla via Baldi 5, P.I.V.A. 00754150100, PEC: protocollo@pec.unige.it

resistente

E NEI CONFRONTI DI TUTTI I CONTRTOINTERESSATI POTENZIALI
di cui al decreto DG prot. n. 0141603 del 23/12/2025 – Decreto n. 5400/2025 (doc. 1) con il quale sono state pubblicate le graduatorie definitive per ogni area contrattuale dichiaranti l'esito delle selezioni effettuate con riferimento all'accordo sottoscritto in data 10/04/2025 sulle

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
PER IL BIENNIO 2025/2026



IN FATTO

1. Il signor Andrea Traverso nel dicembre 2000, veniva assunto presso l'Università degli Studi di Bologna in qualità di tecnico informatico – Manager tecnico ICT, sistemista di rete – ed ha ivi svolto la propria attività lavorativa sino al novembre 2006, allorché si trasferiva presso l'Università degli Studi di Genova. Da ultimo a far data dal 1° gennaio 2015 a seguito di Pubblica Selezione passava dal livello C4 al livello C5, inquadramento attuale, con le mansioni di responsabile tecnico informatico su 5 reti e per un considerevole numero di macchine – in uso sia al personale tecnico amministrativo che al corpo docenti – dislocate su 5 civici differenti (doc. 2);
2. dal 26 ottobre 2022 al 23 novembre 2023; nonché dal 16 gennaio 2024 al 23 novembre 2024; ed ancora dal 31 ottobre 2025 ad oggi (con permanenza fino al novembre 2026) veniva distaccato per selezione nella prestigiosa missione di ricerca in Antartide - per la campagna invernale, winter-over - presso la stazione Italo-Francese Concordia (doc. 3);
3. nonostante la predetta missione abbia un valore scientifico non indifferente, che interessa direttamente anche l'Ateneo di appartenenza¹ del ricorrente, la di lui decisione di prendere parte alla spedizione ha sin da subito comportato un atteggiamento ritorsivo e punitivo anziché premiale, nel 2022 il signor Traverso riceverà la prima valutazione negativa della propria carriera(!);
4. com'è testimoniato dalle interviste, dalle conferenze nonché dalla presenza alle sessioni di divulgazione scientifica per le scuole, il signor Traverso ha dovuto sostenere corsi di formazione specifici² ed ha indubbiamente acquisito una molteplicità di riconoscimenti

¹ Il Museo Nazionale dell'Antartide nasce per iniziativa del Ministro Antonio Ruberti che, nella legge 380 del 27 novembre 1991, ne prevedeva l'istituzione entro due anni e ne definisce i compiti in termini di conservazione, studio e valorizzazione dei reperti acquisiti nel corso delle spedizioni scientifiche e di ogni altra testimonianza relativa alla presenza italiana in Antartide. Al Museo è, altresì, affidato il compito di promuovere la diffusione dei risultati dell'attività scientifica svolta in Antartide. In attesa dell'istituzione del Museo i predetti compiti vengono affidati alle università di Genova, Siena e Trieste presso le quali erano concentrati la maggior parte dei reperti antartici. (cfr. MNA.it).

² La preparazione dei professionisti per la Stazione Concordia in Antartide è un processo rigoroso e multidisciplinare, gestito nell'ambito del Programma Nazionale di Ricerche in Antartide (PNRA) in collaborazione con l'Istituto Polare Francese (IPEV). La base, situata a 3.233 metri di altitudine a Dome C, richiede competenze tecniche elevate e una preparazione psicofisica eccezionale per affrontare l'isolamento, le temperature fino a -80°C e l'altitudine. Il personale tecnico e i ricercatori provengono da Enti pubblici e Università. La selezione valuta competenze specifiche in campi come ingegneria, meccanica, elettronica, glaciologia e medicina. I professionisti ricevono addestramento specifico per le operazioni in ambiente estremo. Questo include la manutenzione della base (impianti di riscaldamento, idraulica, produzione energetica) e la gestione dei laboratori scientifici. Esempio: la formazione specifica per il riciclo delle acque grigie. Il team che rimane per l'inverno antartico (da novembre a novembre) partecipa a sessioni di



e di considerevole esperienza professionale non solo nel proprio ambito, ma anche e soprattutto in via trasversale e multidisciplinare al fine di poter far fronte alla “vita” ed alle possibili “emergenze” in un territorio definito “Marte Bianco” proprio per le caratteristiche simili alla vita su un altro pianeta³. A titolo meramente esemplificativo alcuni tra gli “invernanti” vengono preparati per assistere il medico di base in eventuali interventi chirurgici d'emergenza (gestibili solo in loco, poiché nessuno può raggiungere la base antartica durante i mesi invernali). O ancora, quest'anno il ricorrente ha svolto il corso di formazione per l'antincendio – non già come i propri colleghi in Ateneo – bensì dovendo assumere il ruolo di pronto intervento come pompieri in caso di incendio in condizioni di carenza d'ossigeno e temperature estreme(!) (doc. 4).

Eppure non solo alcun punteggio aggiuntivo alla voce formativa è stato assegnato al signor Traverso, ma gli sono stati negati perfino i punteggi per i corsi di formazione che trovandosi in Antartide non ha potuto seguire (mentre gli altri Atenei per i propri dipendenti ivi dislocati li hanno “congelati” con possibilità di recupero);

5. ma veniamo al dunque. In virtù degli artt. 81, co III let. d); 86, 120, 122 del CCNL del personale del comparto Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021 del 18 gennaio 2024 veniva stipulato, in data 10 aprile 2025, l'Accordo sulle progressioni economiche all'interno delle aree – PEO – per il biennio 2025-2026, a mezzo del quale la parte Pubblica e la parte Sindacale concordavano le modalità per la selezione del personale tecnico amministrativo beneficiario delle stesse (docc. 5 e 6);
6. il signor Andrea Traverso, nella propria qualità di RSU, contestava pubblicamente sin da subito – in sede di contrattazione – l'irragionevolezza dei criteri del bando **che sembrava voler fornire una sorta di buona uscita ai dipendenti prossimi alla pensione più che essere un aumento salariale per i meritevoli.** Ma, come notoriamente spesso accade, le rimozioni del singolo non solo non vengono

preparazione mirate alla gestione delle emergenze, inclusi scenari di incendio e salvataggio. Concordia è considerata un analogo delle missioni spaziali di lunga durata, pertanto l'Agenzia Spaziale Europea (ESA) supporta la selezione e la formazione del personale per studi fisiologici e psicologici.

³ La base italo-francese Concordia, situata sul plateau antartico a 3.200 metri di altitudine, è definita "Marte Bianco" o "White Mars" poiché le sue condizioni estreme — temperature fino a -80°C, isolamento totale, carenza di ossigeno e assenza di vita — la rendono il luogo sulla Terra più simile al pianeta rosso. Studi condotti sui professionisti (ricercatori, ingegneri, tecnici) che vivono in questo ambiente durante l'inverno antartico (winter-over) analizzano l'adattamento umano a condizioni di isolamento estremo, con implicazioni dirette per le missioni spaziali di lunga durata.



verbalizzate, né considerate, ma soprattutto non sono sufficienti a rimettere sul tavolo di discussione alcunché. L'esercizio del potere di veto – rifiutando la firma – era impensabile a fronte di un blocco delle PEO nei confronti di oltre un migliaio di dipendenti. Pertanto il signor Traverso in data 2/04/2025, *obtorto collo*, ivi apponeva la propria firma, pur con riserva di successiva impugnazione;

7. i criteri selettivi dell'accordo in parola, ponderati ai sensi e per gli effetti dell'art. 86 CCNL 2019/2021, venivano per ciò stesso integralmente riportati nel bando PEO con decreto DG n. 3021/2025 (doc. 7) ed in particolare: "[...]ART. 4 – CRITERI GENERALI DI VALUTAZIONE - INDICATORI PONDERATI. La selezione viene effettuata esclusivamente sulla base dei criteri di cui all'accordo del 10.04.2025, citato in premessa, in relazione agli indicatori ponderati di cui al comma 2 dell'art.86 del CCNL 2019/2021:

<i>INDICATORI AREE OPERATORI, COLLABORATORI E FUNZIONARI ED ELEVATE PROFESSIONALITA'</i>	<i>PUNTEGGI MASSIMI</i>
<i>Valutazione individuale media degli ultimi tre anni nell'area di appartenenza</i>	<i>40</i>
<i>Esperienza professionale maturata nell'area economica di appartenenza</i>	<i>25</i>
<i>Esperienza professionale maturata in servizio presso l'Ateneo</i>	<i>15</i>
<i>Percorsi formativi e titoli di studio accademici ulteriori</i>	<i>18+2</i>
<i>TOTALE</i>	<i>100</i>

1.Valutazione individuale annuale. (40%). Il calcolo viene effettuato d'ufficio e tiene conto della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell'Area di appartenenza, al momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, conseguite dal dipendente presso l'unità operativa o le unità operative ove ha prestato servizio, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione. Si fa riferimento alla scheda individuale delle competenze organizzative (dal 2025 Qualità del contributo fornito alla performance della struttura/unità



organizzativa e competenze organizzative). Alla media triennale più alta riportata viene attribuito il punteggio massimo di 40 e via via a scalare in proporzione alla media effettiva conseguita. Gli eventuali arrotondamenti saranno eseguiti secondo le consuete regole matematiche (troncatura del numero se la prima cifra decimale trascurata è 0,1,2,3,4; aumentando di 1 l'ultima cifra del numero se la prima cifra decimale trascurata è 5,6,7,8,9).

2. Esperienza professionale maturata (40%). Il peso dell'esperienza professionale maturata viene fissato, per ciascuna Area, al 40% del totale. Il calcolo dell'anzianità viene effettuato d'ufficio e tiene conto della: - anzianità di servizio maturata nella posizione economica dell'Area di riferimento (25%). Il calcolo tiene conto del servizio complessivo prestato con rapporto di lavoro di tipo subordinato, anche a tempo determinato, intrattenuto presso l'Università degli Studi di Genova.

Anzianità nella posizione economica (n. anni)	Punteggio ai fini delle progressioni economiche
>8	25
8	15
7	10
6	9
5	7
4	6
3	5

- anzianità di servizio (15%). Il calcolo viene effettuato d'ufficio e tiene conto del servizio complessivo prestato con rapporto di lavoro di tipo subordinato, anche a tempo determinato, intrattenuto presso l'Università degli Studi di Genova e altri Atenei pubblici fino all'attribuzione dell'ultima progressione economica nell'Area di appartenenza.

Anzianità presso l'Ateneo e altre Atenei Pubblici (n. anni)	Punteggio ai fini delle progressioni economiche
≥25	15
20-24	12
15-19	9



7-14	6
<7	0

Vengono considerati eventi sospensivi di carriera e quindi non si rilevano ai fini del computo dell'anzianità gli istituti previsti dalla normativa comportanti contestuale assenza di retribuzione e interruzione giuridica di carriera. **3. Criteri correlati alle capacità professionali acquisite mediante (20%):** a) percorsi formativi specifici per l'area di appartenenza fruiti nell'ultimo triennio, inclusi quelli obbligatori, punti 6 anno per corso; b) titoli di studio accademici ulteriori rispetto al titolo di studio richiesto per l'accesso all'Area professionale purché conseguiti antecedentemente alla data del presente avviso.

8. Percorsi formativi specifici ultimo triennio	Punteggio ai fini delle progressioni economiche
6 punti anno per corso	18
9. Titoli di studio ulteriori >0	2

[...]"

5. comunicati i nominativi degli aventi diritto ed assegnati d'ufficio i punteggi individuali l'Ateneo provvedeva alla Pubblicazione delle graduatorie provvisorie, cui il signor Traverso – risultandone escluso – con PEC del 29/11/2025 dapprima richiedeva delucidazioni in merito al calcolo effettuato, per poi, in data 15/12/2025, muovere le proprie doglianze sul punto. In particolare lamentando la mancanza di 10/11 punti relativamente alla voce “esperienza professionale maturata in servizio presso l'Ateneo” (docc. 8, 9, 10, 11 e 12);
6. in riscontro l'Ateneo riportava i criteri inseriti nell'accordo e nel CCNL 2019/2021 senza avvedersi di come il correttivo in ponderazione applicato ovverosia “*fino all'attribuzione dell'ultima progressione economica nell'Area di appartenenza*” rendesse il bando in antitesi con le norme richiamate nonché più in generale con i criteri di meritevolezza statuiti dall'art. 52 del TU del Pubblico Impiego, nonché dall'art 23 D.Lgs. n. 150/09;
7. se è vero, come è vero, che ai sensi dell'art. 52 del TU del Pubblico Impiego, si voglia assegnare gli aumenti salariali, con le progressioni economiche nella medesima area di appartenenza, ai dipendenti **in funzione delle capacità culturali e professionali oltre che dell'esperienza maturata secondo principi di selettività e della qualità**



dell'attività svolta e dei risultati conseguiti attraverso l'attribuzione di fasce di merito, il bando non può e non deve – come nel caso di specie – applicare dei correttivi che rendano premiali tutte le posizioni ricoperte da oltre un quarto di secolo, senza alcun tipo di valutazione della loro effettiva meritevolezza(!);

8. venivano, quindi, pubblicate le graduatorie definitive in data 23 dicembre 2025 con esclusione dell'odierno ricorrente, cui peraltro sono stati azzerati pure i punteggi afferenti i corsi di formazione cui il medesimo non poteva partecipare trovandosi in Antartide senza possibilità di recupero (come invece occorso in altri atenei per i propri dipendenti in Antartide) (cfr doc. 1);
9. il ricorrente, allora, a mezzo della scrivente difesa trasmetteva a mezzo PEC le proprie doglianze all'Ateneo e il Direttore Generale riscontrava come sopra al punto 6 (docc. 13 e 14);
10. conseguentemente, il ricorrente si trovava costretto a instaurare il presente contenzioso.

IN DIRITTO

A) In via preliminare, Sulla Giurisdizione di Codesta Ill.ma Autorità adita

Prima di entrare nel merito della vicenda, le scriventi ritengono di dover specificare, al fine di evitare eventuali contestazioni sul punto, che la giurisdizione in merito alle controversie inerenti le PEO appartiene al Giudice Ordinario.

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 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, ai sensi dell'art. 63, comma 4, D.lgs n. 165 del 2001, ne restano escluse, rientrando nella giurisdizione del Giudice Ordinario, tutte le altre, e segnatamente le controversie attinenti a concorsi per soli interni che comportino passaggio da una qualifica ad un'altra, ma nell'ambito della medesima area funzionale, in quanto 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). Recentemente, la Giurisprudenza di legittimità ha statuito inoltre che *“in tema di pubblico impiego privatizzato, nelle selezioni per progressioni orizzontali non vengono in evidenza atti amministrativi di ambito concorsuale, ma atti paritetici di gestione dei rapporti di lavoro, adottati con i poteri e le capacità del datore di lavoro privato”* (Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 2 settembre 2021, n. 23827).

Ebbene, dal momento che la vertenza riguarda, testualmente, le progressioni economiche all'interno della stessa Area (Operai, Collaboratori, Funzionari e Elevata Professionalità), si assume come pacifica la giurisdizione di questo Ill.mo Tribunale.

B) Violazione dell'art. 52 TUPI e dell'art. 23 D.Lgs. 150/09 - Illegittima ponderazione dei criteri di cui all'art. 86 lett. d) CCNL 2019/2021 – l'adozione del criterio dell'anzianità di servizio quale criterio preponderante, se non esclusivo – erronea valutazione delle *performance* ed erronea valutazione della formazione con specifico riferimento al signor Traverso

1. La ratio delle PEO

Come noto, 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 anche senza alcun mutamento delle mansioni.

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 ad una percentuale limitata di lavoratori valutati come i migliori**. In altri termini, l'istituto della progressione economica orizzontale costituisce lo



strumento, previsto dalla contrattazione collettiva, per premiare in modo selettivo, all'interno di ciascuna categoria, i lavoratori più meritevoli, al ricorrere di determinati criteri.

Tali criteri – pur riconoscendo che 20 anni di professione possano senz'altro fornire maggiore professionalità – non possono arenarsi alla mera anzianità di servizio.

A tal proposito, si veda l'esemplare pronuncia della Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, n. 27932/2020, con la quale il Supremo Consesso ha escluso qualsiasi forma di automatismo in relazione, in particolare, all'anzianità di servizio, essendo l'istituto de quo: *“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 (...) fondati sull'effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici, da attribuire solo a una percentuale limitati di lavoratori valutati come i migliori”*, anche se le risorse presenti nel fondo risultino potenzialmente sufficienti da consentire di erogare gli incrementi economici a tutti i lavoratori partecipanti alla procedura (come nel caso trattato nella pronuncia).

Siffatto orientamento, che fissa nel carattere meritocratico e nella natura premiale, scevra da automatismi, le progressioni economiche orizzontali, non è per niente isolato in quanto già si era arrivati a tale approdo nella deliberazione della Corte dei conti a Sezioni riunite in sede di controllo n. 6 del 18 maggio 2018 (par. 2.5) costituente il rapporto di certificazione positiva dell'ipotesi di CCNL del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, ove si sottolinea – a tal fine – il legame con le risultanze della valutazione della performance individuale, basando sull'effettivo valore della prestazione l'avanzamento di carriera sotto il profilo economico.

Ma anche recentemente la Suprema Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, con l'ordinanza 5 luglio 2023 n. 19073, ha ribadito che la contrattazione collettiva prevede i parametri valutativi al cui rispetto sono tenuti i contratti collettivi decentrati integrativi nello stabilire i criteri della progressione economica orizzontale: *“La ratio di tale norma è proprio quella di individuare dei criteri di selezione in grado di fondare una progressione economica basata sulla reale professionalità dei dipendenti e sul loro concreto impegno, fugando il solo elemento ‘formale’ dell'anzianità di servizio”*.



In tal senso vi è anche una recentissima ordinanza della Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, del 12.2.2024, n. 3855, secondo la quale: *“la progressione economica all’interno dell’area non dipende soltanto dall’anzianità di servizio, dovendosi premiare il personale meritevole anche in base al livello di esperienza maturato, ai titoli culturali o professionali, agli specifici percorsi formativi e di apprendimento con valutazione finale dell’arricchimento professionale”*. Tale pronuncia conferma una precedente sentenza del 28 settembre 2021, n. 26274 secondo la quale *“i passaggi ai livelli economici successivi avvengono sulla base di criteri oggettivi di selezione, che tengano in considerazione il livello di esperienza maturato, i titoli posseduti e gli specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale, così escludendo che il criterio legittimante l’accesso ai livelli di sviluppo economico – destinato a riflettere un più elevato livello qualitativo del lavoro – consista unicamente nel tempo di permanenza nelle singole posizioni”*.

A tal proposito, si ricorda che il legislatore ha stabilito che nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6 del d.l. n. 80/2021, sia definita *“la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale”*, per creare, tra l’altro, **quel valore Pubblico e benessere sociale che rappresenti la proiezione dell’azione amministrativa.**

In linea con quanto sopra, appare opportuno ricordare che la previsione di PEO basate su criteri inosservanti delle leggi e/o delle disposizioni delle contrattazioni collettive nazionali di riferimento, **come quelle connesse alla sola anzianità di servizio ovvero con pesi ponderali riferiti alla stessa eccessivamente dominanti, comportano rilevanti responsabilità contabili-erariali a carico di coloro che, quali componenti della delegazione trattante di parte Pubblica, partecipino alla redazione di un siffatto contratto decentrato integrativo, per mezzo del quale le stesse, anziché rappresentare un utile strumento di efficientamento della pubblica amministrazione attraverso la promozione/valorizzazione del merito e il riconoscimento delle professionalità e delle competenze acquisite, finiscono di fatto per ripristinare i vecchi periodici scatti di anzianità ovvero per attuare una palese ed immotivata corresponsione “a pioggia/di**



massa” dei miglioramenti stipendiali conseguente ad un automatismo legato alla data di assunzione in servizio dei dipendenti.

Più volte la Corte dei conti, nell'espletamento dei controlli di cui ai commi 2 e 3 del citato art. 40-bis del d.lgs. n. 165/01, ha ravvisato la sussistenza della responsabilità contabile-erariale di cui sopra nell'alveo di quelle casistiche in cui, attraverso la contrattazione collettiva decentrata integrativa, vengano erogate somme di denaro o accordati altri benefici patrimoniali ai dipendenti pubblici in forza di disposizioni contrattuali non conformi a legge o a contratti collettivi nazionali (ex multis: Corte dei conti, Sez. Molise, sent. n. 38/2023; Sez. Sicilia, sent. n. 156/2020; Sez. Trentino-Alto Adige, Bolzano, sent. n. 77/2020 e sent. n. 52/2017; Sez. Liguria, sent. n. 447/2007; Sez. Lombardia, sent. n. 372/2006).

In particolare, oltre che nel caso della già richiamata sentenza della Corte dei conti, Sez. Toscana, n. 288/2020 (cfr. nota n. 6), appare rilevante, nell'ambito di un oramai pacifico e consolidato orientamento giurisprudenziale contabile, quanto disposto con la sentenza n. 2/2015 della Corte dei conti, Sez. giurisdizionale per la Regione Sardegna che nell'accertare l'irregolarità delle progressioni economiche, attuate in violazione delle previsioni contrattuali nazionali che impongono l'adozione di criteri selettivi (sullo specifico punto si veda anche la nota prot. n. 179263 del 02/07/2019 del MEF – RGS/IGOP), individua il danno economicamente apprezzabile “nella misura della “disutilità” degli apporti lavorativi recati da personale non selezionato secondo criteri e parametri voluti dalla regolamentazione pattizia per assicurare e garantire retribuzioni più elevate in favore dei più meritevoli”, precisando che l'adozione di “indicatori atti a rilevare la qualificazione e la preparazione professionale – ed aggiuntivi al requisito di accesso dell'anzianità – sarebbe stata ottenuta una selezione più rigorosa che avrebbe determinato un diverso e migliore apprezzamento dei miglioramenti professionali conseguiti. Il risparmio che ne sarebbe derivato avrebbe consentito, nel prosieguo dell'azione amministrativa tesa alla valorizzazione delle risorse umane impiegate, di destinare siffatte risorse vincolate alla remunerazione delle professionalità in divenire, sì da consentire la possibilità di apprezzare nel tempo il costante sviluppo delle predette professionalità”.

La Corte, nel caso di specie, ha ravvisato la colpa grave “nel mancato rispetto di norme procedurali di chiara e pacifica interpretazione perché poste a presidio non di un formale modulo operativo, ma della esigenza di salvaguardare un credibile meccanismo di selezione a sua volta preordinato ad un razionale e “meritorio” impiego di risorse finanziarie pubbliche da destinarsi a mirati e non indifferenziati incrementi stipendiali. Ma già in una precedente



pronuncia la Corte dei conti, Sez. Basilicata, aveva precisato che le progressioni orizzontali improntate ad obliterare completamente il criterio della selezione meritocratica – o di una comparazione ispirata alla valutazione della professionalità effettiva o della qualificazione – a favore di una indiscriminata valutazione del mero dato dell’anzianità pregressa non vale “ex se”, a costituire criterio di attendibile e valida selezione del merito e delle singole capacità professionali, e tale da poter e dover essere premiato con l’incremento economico e stipendiale previsto e disciplinato dalla contrattazione nazionale (Corte conti, Sez. Basilicata, n. 123/2010).

Pienamene in linea con gli indirizzi giurisprudenziali della Corte dei Conti appena riportati vi sono gli orientamenti applicativi dell’ARAN con i quali, infatti, l’Agenzia ha affermato che in materia di PEO si devono adottare criteri selettivi e meritocratici senza alcuna forma di automatismo, ricordando in proposito che “l’esperienza non si identifica con la mera anzianità di servizio, in quanto designa l’insieme delle cognizioni e delle abilità acquisite dal lavoratore in un determinato numero di anni lavorativi, che, naturalmente, deve essere sempre verificata attraverso il ricorso ad adeguati sistemi di valutazione”, finendo con il ribadire che, in conformità alla natura e alle caratteristiche della progressione orizzontale, “il presupposto della corretta attuazione della progressione economica orizzontale è la valutazione delle prestazioni effettivamente rese e dei risultati concretamente conseguiti dal personale” (RAL 1013 e 1155). Inoltre, l’ARAN con il parere CFL n. 96 del 29.09.2020 ha chiarito ulteriormente cosa si deve intendere, nell’ambito delle PEO, per esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento che “si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato” e per competenze certificate a seguito di processi formativi, che invece, “si identificano con l’insieme delle capacità, delle abilità e delle conoscenze acquisite dal dipendente nel corso della sua esperienza lavorativa, formativa e di vita come riconosciute e certificate da soggetti a ciò competenti, attraverso un percorso di ricostruzione e valutazione di tali esperienze”.

Da ultimo, si segnala la conformità a quanto fin qui rilevato dei pareri e delle note del Dipartimento della funzione pubblica in materia di PEO. Tra questi vi è la nota (DFP prot. n. 44366 del 04/07/2019) indirizzata al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti all’esito dei controlli di legittimità e compatibilità economico-finanziaria previsto dall’art. 40-bis, c. 2, del d.lgs. n. 165/2001 sull’ipotesi di accordo integrativo recante i criteri per le progressioni economiche, con la quale il citato Dipartimento, oltre a riprendere la questione della



individuazione della quota limitata non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari, con riferimento ai criteri di valutazione e di selezione individuati per le progressioni, precisa che gli stessi devono essere equamente ponderati e che **l'esperienza professionale non può coincidere con la mera valutazione della anzianità di servizio o con riconoscimenti puramente formali**, richiamando la già citata nota del MEF-RGS/IGOP prot. n. 179263 del 02/07/2001. Inoltre, proprio recentemente il Dipartimento in parola ha formulato un parere (DFP prot. n. 223278 del 27/03/2024) in risposta al quesito di un ente locale in cui vi era un solo dipendente in organico nell'area cui si riferiva la progressione economica.

Nel caso di specie, il Dipartimento ha precisato che *“fermo restando il rispetto dei requisiti di partecipazione definiti dal CCNL, possa procedere al limite del 50% dei potenziali beneficiari, qualora sia rilevato il conseguimento dei risultati secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance nell'ambito dell'Ente e siano analogamente rilevati, come previsto dalle norme di legge e di contratto, il conseguimento dell'esperienza professionale e le capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso percorsi formativi, ciò al predetto fine di rispettare la finalità meritocratica/premiale delle progressioni economiche, dirette a remunerare il maggior grado di competenza professionale conseguito dai dipendenti”*. Con ciò confermando ancora una volta la **finalità selettiva e il carattere meritocratico** delle progressioni economiche e lo stretto legame che sussiste tra questi elementi nell'ambito di una disciplina finalizzata a valorizzare il personale interno che effettivamente lo merita.

2. L'Accordo sulle PEO sottoscritto in data 10 aprile 2025 e il DDG 3021 del 21 luglio 2025 - il Decreto 5400/2025 DG prot. n. 0141603 del 23/12/2025 – Sulla valutazione dell'esperienza professionale acquisita

Tutta questa digressione giurisprudenziale si è resa necessaria per evidenziare come l'Università degli Studi di Genova, a parere delle scriventi, in spregio alla normativa e alla giurisprudenza maturata sul punto, abbia illegittimamente *ponderato* il criterio di **valutazione dell'esperienza professionale equiparandola all'anzianità di servizio, premiando le posizioni stagnanti rispetto a quelle professionalmente e meritevolmente dinamiche, rendendolo di fatto il criterio dominante se non esclusivo**.

Invero, pur nel rispetto delle disposizioni del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca, ove è prevista una percentuale massima del 40% attribuibile -genericamente- all'esperienza



professionale quale criterio valutativo (cfr art. 86 c. II lett. d) e lett. e) *la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali) comma 3, lett. c) e può essere diversificata in ragione dell'Area di appartenenza; in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) –ndr performance- non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale e il criterio di cui al punto 2 della lettera d –ndr esperienza professionale- non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale*), parte resistente ha inserito una arbitraria “ripartizione” della stessa in due fasce, l’una appartenente agli anni di servizio prestati nell’ultima posizione economica e l’altra appartenente agli anni di servizio prestati fino all’ultima posizione economica.

Tale suddivisione non è in alcun modo menzionata nel CCNL di comparto, sicché si ritiene che in sede di contrattazione collettiva integrativa non vi sia stata una *ponderazione* dei criteri valutativi, quanto, piuttosto, una vera e propria *modifica* degli stessi e, in quanto tale, nulla ai sensi dell’art. 40 comma 3 *quinquies* TUPI.

Qualora, invece, si ritenesse che in sede di contrattazione integrativa ci si sia mossi nel perimetro della ponderazione, non si può fare a meno di rilevare come i criteri adottati siano palesemente illegittimi per essere contrari ai doveri di correttezza e buona fede e, più in generale, della normativa vigente in materia di PEO, che, come ampiamente visto *infra*, è finalizzata ad attribuire un premio economico, a parità di mansioni, ai più meritevoli.

Infatti, se può avere una qualche ragionevolezza il conteggio degli anni di servizio prestati presso l’ultima mansione e posizione economica quale valore aggiunto, altrettanto non può dirsi per la valutazione, sempre nell’ottica del criterio della premialità e della meritevolezza, degli anni di servizio prestati *sino* all’ultima posizione economica(!): **si sarebbe invero dovuta valutare o solo l’anzianità di servizio presso la posizione economica attuale, oppure, nell’ipotesi in cui si ritenesse, come sostenuto dall’Ateneo, di voler valorizzare l’anzianità di carriera quale percorso fondante per le proprie competenze, tutta l’anzianità di servizio, attribuendo semmai un punteggio ulteriore ed aggiuntivo per i soli anni di servizio prestati presso l’ultima posizione economica.**

Tanto più laddove siffatto criterio, come ben evidente per la posizione del signor Traverso, di fatto **penalizza grandemente proprio quel lavoratore che coltiva e implementa le proprie competenze** ottenendo un livello superiore pur rimanendo nella stessa area.

V’è da dire che l’Ateneo, adottando un criterio “secco” consistente nel computo degli anni di servizio presso il medesimo o altra università, non avendo ulteriori criteri valutativi non



residuali, avrebbe ottenuto praticamente tutti i lavoratori con lo stesso punteggio trattandosi di lavoratori per la gran parte prossimi alla pensione.

Si comprende, quindi, per quale ragione si sia reso necessario un correttivo.

Un correttivo, però, che scindesse i 40 punti per l'anzianità di servizio tra il computo della carriera complessiva (competenza professionale generica) e l'esperienza maturata nell'ultima progressione all'interno della medesima area (competenza professionale specifica).

Magari unito ad una ponderazione del residuale punteggio afferente la formazione che potesse davvero fare la differenza.

Ed invece, non solo l'Università degli Studi di Genova ha finito per penalizzare i più meritevoli scindendo in modo abnorme la voce sull'anzianità professionale, ma ha letteralmente azzerato il peso del criterio selettivo afferente la formazione. Non a caso, ci sono stati davvero moltissimi lavoratori che hanno ottenuto il medesimo punteggio o simile, con scarti di 1 o 2 punti, sicché, con la scelta di far progredire i soggetti con maggior anzianità *anagrafica* (per l'ultima posizione è divenuta addirittura l'unico discriminante), queste PEO sono incontrovertibilmente diventate – come da subito sostenuto dal signor Traverso – la **buona uscita per i lavoratori prossimi alla pensione(!)**. Infatti, il criterio anagrafico, utilizzato in maniera spropositata, da residuale è diventato il criterio principale e di discriminare tra chi ha avuto diritto alla progressione e chi no (ndr in proposito la graduatoria definitiva è illuminante).

E se in un primo momento le scriventi avevano ipotizzato potesse essersi trattato di un errore materiale, con il riscontro del Direttore Generale dell'Università degli Studi di Genova è stato incontrovertibilmente chiarito come i criteri adottati fossero effettivamente “voluti” in quei termini, con conseguente ed inevitabile nullità dell'intera procedura(!).

Si legga: *“si è inteso legittimamente privilegiare e dare maggior peso all'anzianità maturata nella posizione economica attualmente rivestita nell'Area di riferimento, l'unica non oggetto di eventuale precedente progressione economica orizzontale e corroborata insieme dalla relativa valutazione individuale media degli ultimi tre anni nell'Area di appartenenza, dai relativi percorsi formativi dell'ultimo triennio e dai titoli di studio accademici ulteriori (percorso meritocratico). Nel contempo è stata altresì considerata, ma con ponderazione minore fissata al 15% l'anzianità di servizio pregressa maturata presso l'Ateneo di Genova e altri Atenei pubblici fino alla posizione economica nell'Area attuale di appartenenza, con ciò valorizzando anche, ma senza disconoscerla del tutto, l'anzianità di carriera pregressa,*



quale percorso fondante e necessario, per addivenire alla valutazione dell'esperienza professionale attuale”.

Per altro verso poi, che l'esperienza professionale maturata sino all'ultimo inquadramento professionale acquisito non possa essere qualificata né come professionalità generica, e dunque complessiva rispetto all'intera carriera professionale, né tanto meno specifica e dunque maturata durante l'ultimo inquadramento è davvero lapalissiano.

Pertanto, parte resistente avrebbe dovuto valutare o solo l'anzianità di servizio prestata presso l'ultima posizione economica, e il signor Traverso essendo in C5 dall'inizio del 2015 avrebbe dovuto ottenere il punteggio massimo di 40 punti al posto di 31, oppure tutta l'anzianità di servizio, sommata ad un punteggio aggiuntivo per i soli anni di servizio prestati presso la posizione economica più alta; ed anche in questo caso il ricorrente avrebbe totalizzato il punteggio massimo per l'anzianità di 40, così totalizzando, in entrambi i casi, non un punteggio complessivo di 79, bensì di 88, di guisa che sarebbe entrato in graduatoria tra i beneficiari delle PEO.

Tanto più laddove, come poco oltre verrà detto, parte resistente, in maniera illegittima, abbia volutamente **sottopesato** le reali capacità professionali acquisite **attribuendo il minimo sindacale alla valutazione delle performance – ndr a fronte del massimo sindacale per l'esperienza professionale(!)-, limitando** il punteggio al solo 20% del totale – di cui il 2% per eventuali titoli accademici aggiuntivi, mentre il 18% per: *“percorsi formativi specifici per l'area di appartenenza fruiti nell'ultimo triennio, inclusi quelli obbligatori, massimo punti 6 anno per corso”.*

Vale a dire che con meno del minimo indispensabile, un unico corso formativo annuo tra quelli obbligatori, si otteneva il massimo del punteggio(!). **Per nulla valorizzando gli eventuali corsi formativi ulteriori e la conseguente maggior formazione(!).**

Quanto ad illogicità del criterio ponderativo basti valutare a paragone un bando di diverso ateneo preso casualmente tra le tante pubblicazioni (cfr. Università degli Studi dell'Aquila):

Criterio	Punteggio
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali	40
Esperienza professionale maturata	12
Formazione certificata e pertinente	6
Arricchimento professionale	5



Titoli culturali e professionali	12
Valutazione individuale dinamica	25
TOTALE	100

I criteri e i relativi punteggi massimi attribuibili vengono dettagliatamente riportati di seguito.

a) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, da effettuarsi sul punteggio riportato nelle schede di valutazione del triennio precedente.

CALCOLO PUNTEGGIO: $V / 100 * 40$

dove:

V è la media delle ultime tre valutazioni della performance individuale annuale ai fini PEO, come da vigente SMVP di Ateneo. Nel caso in cui il personale, ai sensi di quanto stabilito nel vigente SMVP, non risulti valutabile, verranno prese in considerazione le ultime tre valutazioni disponibili, ancorché non contigue. Se le valutazioni disponibili sono solamente due, la media sarà calcolata esclusivamente sulle valutazioni disponibili.

Il personale in comando nel periodo di valutazione può presentare domanda per partecipare alla progressione economica, fornendo la valutazione riportata presso l'ente in cui ha svolto l'attività lavorativa, allegando tutta la documentazione necessaria per consentire all'Amministrazione di riparametrare la valutazione secondo il sistema in uso in Ateneo. Nel caso la documentazione prodotta non consenta tale riparametrizzazione in modo oggettivo, il candidato, per le voci interessate, sarà considerato non valutabile.

b) Esperienza professionale maturata: *Sarà attribuito un punteggio pari a 0,03 per ogni mese di calendario, senza frazioni, di anzianità maturata nel nostro o altro Ateneo, o in altra pubblica amministrazione nel solo caso di mobilità, fino al massimo del punteggio previsto.*
CALCOLO PUNTEGGIO: $0,03 * n. \text{ mesi (fino al massimo del punteggio previsto)}$.

c) Formazione certificata e pertinente: *saranno valutati, nel periodo di riferimento, i corsi di formazione e la formazione certificata della durata di almeno quattro ore, sia organizzati dall'Ateneo sia da enti esterni, ma in questo secondo caso solo se pertinenti all'attività lavorativa svolta nel periodo di riferimento. Allo stesso modo saranno valutati i corsi singoli universitari pertinenti all'attività lavorativa svolta nel periodo di riferimento.*

I punteggi da attribuire ai corsi sono così definiti:



CALCOLO PUNTEGGIO: 0,2 punti (per corso di durata minima di 4 ore) + 0,05 per ogni ora aggiuntiva. L'eventuale esame finale superato dà diritto a un ulteriore 0,1 punti. Il punteggio massimo attribuibile per ciascun corso è di 2 punti.

I corsi espletati sulla piattaforma Syllabus verranno valutati con i seguenti punteggi relativi ai badge conseguiti (non saranno presi in considerazione gli attestati di frequenza): - 0,1 punti livello base - 0,2 punti livello intermedio - 0,3 punti livello avanzato (open badge).

d) Arricchimento professionale: saranno valutati, in relazione al solo periodo di riferimento, gli incarichi continuativi, relativi a compiti non direttamente connessi all'ordinaria attività di competenza e che non si esauriscono in un solo giorno, conferiti esclusivamente con decreto/dispositivo del Direttore Generale o del Rettore. Inoltre, saranno valutati gli incarichi elencati nell'allegato A al presente Regolamento. *Non saranno valutati gli incarichi elettivi, le docenze di cui al punto e) e gli incarichi retribuiti. Saranno considerati anche i periodi di mobilità svolti presso altri Atenei, italiani e/o esteri, all'interno di programmi di scambio.*

*CALCOLO PUNTEGGIO: 1 * n. anni (o frazione d'anno)*

*In caso di doppio incarico (sovrapposto in termini temporali ad altro incarico) il secondo viene valutato con la seguente formula: CALCOLO PUNTEGGIO: 0,5 * n. anni (o frazione d'anno)*

[...]

f) Valutazione individuale dinamica (che consiste nell'analisi delle performance individuali, solitamente acquisite d'ufficio, per definire le graduatorie di merito. Le commissioni valutano i candidati basandosi su criteri predefiniti. Chi era in comando, distacco o presso altre amministrazioni durante il periodo di valutazione deve produrre la documentazione necessaria per partecipare.).

Ad ultronea conferma che il criterio dell'anzianità di servizio sia stato volutamente ponderato in maniera distorta al fine di renderlo il criterio dominante basti leggere la graduatoria finale: il punteggio del primo è di 99 e l'ultimo, di quasi 397 collaboratori è di 87, il che significa che, tra il 1° e l'ultimo in graduatoria v'è uno scarto di soli 12 punti(!) E tra 87 e 76 di tutti gli altri, solo 9 punti. Delle due l'una, o l'Ateneo è davvero omogeneo e favorito dalla sorte per aver assunto tutti meritevoli oppure i criteri selettivi sono palesemente errati o travisati(!).



Non v'è chi non veda, oltretutto, come il 90% dei lavoratori sia stato ammesso con punteggio praticamente a pari merito e come un correttivo d'eccezione, come l'anzianità anagrafica, sia asceso a criterio dominante(!).

Senza tedio ulteriore con digressioni dottrinali ridondanti il 90% dei candidati in posizione di parità, configura una -probabile- illegittimità per violazione dei principi di selettività e merito che devono governare le procedure in parola, un'errata valutazione globale o un tentativo di aggirare la selettività.

Ed Ancora.

Come il signor Traverso segnalava immediatamente (già a fronte della graduatoria provvisoria, come risulta dallo scambio di PEC) i conteggi che l'Università degli Studi di Genova ha riportato appaiono davvero inverosimili ed al limite dell'inveritiero.

Valga il vero, la prima in graduatoria tra i collaboratori, la signora Orietta Bertonasco, ammesso e non concesso che abbia ottenuto il punteggio massimo per la valutazione delle proprie performance (+40), il punteggio massimo (+40) per l'anzianità di servizio (+25; +15), nonché il punteggio massimo per i corsi di formazione (+18) com'è arrivata ad avere 99 punti quando i 2 che mancano al raggiungimento della quota 100 sono assegnati per ulteriori titoli di studio accademici maggiori di zero, conseguendo metà del titolo in parola(!?).

Per non parlare dei successivi 77 lavoratori in graduatoria che differiscono dai primi 4 con punteggio massimo, di meno di 5 punti con una incongruenza lapalissiana rispetto agli scaglioni inseriti nella tabella riportante i criteri di assegnazione dei punteggi(!).

A questo punto, si rende necessario un rigoroso accertamento anche della media calcolata sulle valutazioni delle performance individuali dei singoli lavoratori.

Alla luce di quanto appresso detto, e fermo restando quanto poco oltre verrà esposto, il bando, per essere aderente al dettato normativo, avrebbe dovuto riportare un diverso criterio e, in particolare, quantomeno una valutazione complessiva dell'anzianità di servizio generica ed al più un punteggio aggiuntivo per chi abbia maturato – successivamente ad una progressione nella medesima area – ulteriore esperienza specifica, come poc'anzi chiarito.

Ebbene, applicando tali diversi criteri, il ricorrente sarebbe rientrato tra i beneficiari.

C) Sulla erronea valutazione delle performance e sull'omessa valutazione delle effettive competenze acquisite; nonché sulla erronea valutazione dei corsi seguiti con specifico riferimento al signor Traverso



Anche gli altri criteri di valutazione adottati presentano non poche criticità, che hanno avuto un significativo riverbero sulla particolare posizione del signor Traverso piuttosto che sulla totalità dei partecipanti.

Ed invero, come esposto in narrativa, il ricorrente dal 26 ottobre 2022 al 23 novembre 2023; nonché dal 16 gennaio 2024 al 23 novembre 2024; ed ancora dal 31 ottobre 2025 ad oggi (con permanenza fino al novembre 2026) veniva distaccato per selezione nella prestigiosa missione di ricerca in Antartide - per la campagna invernale, winter-over - presso la stazione Italo-Francese Concordia.

Per inciso si precisa che solo 5 profili tecnico-scientifici tra i migliori, su base selettiva nazionale, vengono scelti per la campagna invernale. Dal 2006, è stato introdotto un addestramento specifico sull'Human Behaviour and Performance (HBP) per preparare i "winter-over" alle sfide psicologiche della vita in isolamento, focalizzato su team building e coesione del gruppo. L'Agenzia Spaziale Europea (ESA) utilizza Concordia come analogo per le missioni su Marte, fornendo addestramento psicologico e supporto medico, data la similitudine tra le due esperienze, perciò stesso il personale selezionato si prepara presso l'European Astronaut Centre (EAC) di Colonia, Germania con il medesimo addestramento dei colleghi astronauti(!).

Dovendo calcolare la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali ottenute nell'area di appartenenza, non v'è chi non veda l'incongruenza in cui incorre la P.A. resistente, che ha valutato un lavoratore che, a far data dal 26 ottobre 2022, non lavorava neppure presso l'Ateneo(!) – nei mesi intermedi, il ricorrente ha infatti **dovuto** smaltire le ferie e le festività non godute –.

All'opposto dell'ottenuta esclusione, applicando per analogia i criteri valutativi adottati dall'Ateneo di Genova con quelli presi a confronto a mero titolo esemplificativo e di cui al paragrafo che precede dall'Università degli Studi dell'Aquila, il signor Traverso avrebbe dovuto essere valutato da ENEA⁴ per le annualità in Antartide in quanto a *performance*, e

⁴ ENEA (Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile) è l'Ente incaricato di coordinare le attività logistiche del Programma Nazionale di Ricerche in Antartide. attività che svolge attraverso una sua unità tecnica, l'**Unità Tecnica Antartide**. L'**Unità Tecnica Antartide** organizza le spedizioni nazionali, inclusi gli acquisti e la selezione e formazione del personale in partenza; In Antartide gestisce le infrastrutture italiane presenti, assicurando il funzionamento e la manutenzione degli impianti e degli edifici dove si vive e si lavora; coordina le attività logistiche a supporto della scienza; controlla e valuta l'impatto delle attività del PNRA sull'ambiente antartico mettendo in campo le azioni necessarie a mitigarlo; e promuove e coordina le proposte di ricerca scientifica ENEA nelle aree polari.



parimenti per la formazione specifica avrebbe certificato tramite ENEA i corsi professionali seguiti.

Anche volendo tralasciare la valutazione dell'arricchimento professionale (quale valutazione individuale dinamica), avrebbe ottenuto il punteggio massimo e, segnatamente, un punteggio di 40, anziché 36, per le *performance*, e un punteggio di 18, anziché 12, per la formazione professionale(!).

Tra l'altro, appare francamente ingiusto non considerare che i corsi di formazione organizzati dall'Ateneo il signor Traverso neppure li poteva seguire nei mesi di permanenza presso la stazione Concordia non essendoci una connessione stabile in Antartide(!)

Anche in tal caso, pur volendo omettere la valutazione massima in punto di anzianità, avrebbe verosimilmente ottenuto il punteggio di 89, ampiamente sufficiente a rientrare tra i beneficiari in graduatoria (18, anziché 12, per la formazione, e 40, anziché 36, per le performance maturando 10 punti in più rispetto a quelli riconosciutigli).

Addirittura, se si fossero applicati i criteri inerenti l'esperienza professionale di cui al paragrafo che precede ed il ricorrente fosse stato valutato da ENEA per gli anni in Concordia con la logica possibilità di inserire anche i corsi di formazione che ivi ha dovuto seguire, sarebbe quasi certamente giunto a un punteggio di 98.

Dunque, anche in relazione alla erronea valutazione delle performance e della formazione il bando in esame appare illegittimo, avendo precluso l'accesso alle PEO al signor Traverso.

E' innegabile, per ciò stesso, che la omessa valutazione di tali circostanze in seno all'approvazione dell'Accordo integrativo, a prescindere dalla illegittimità del bando stesso, abbia creato un danno da perdita di *chances* al ricorrente in relazione all'accesso in graduatoria.

3. Sulla necessità di rifare le PEO

Come esposto in sede di chiarimenti sulla giurisdizione di questo ill.mo GO, secondo la disciplina che regola il rapporto di lavoro nel Pubblico Impiego -eccezion fatta per gli atti disciplinanti le linee fondamentali dell'organizzazione degli uffici (cd macro organizzativi) e le procedure concorsuali- gli atti di gestione del rapporto di lavoro, come le PEO, costituiscono l'espressione non di una potestà amministrativa, bensì delle capacità e dei poteri del privato



datore di lavoro, per l'effetto determinando l'insorgere di precise obbligazioni in capo al datore di lavoro, che obbligano l'Amministrazione datrice di lavoro al rispetto dei criteri indicati nella Legge, ma anche alle clausole generali di correttezza e buona fede, di cui agli art. 1175 e 1375 c.c.

A parere di chi scrive, siffatte obbligazioni non sono state adempiute dalla resistente per le ragioni fino ad ora esaminate, sicché il ricorrente chiede il corretto adempimento e, per l'effetto, previa disapplicazione del bando ad oggi vigente e delle relative graduatorie, **la ripetizione della procedura con l'adozione di criteri di valutazione poc'anzi individuati per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in quanto coerenti con il contenuto della normativa, legale e contrattuale, applicabile.**

L'esame di tale domanda, inevitabilmente, richiede l'integrazione del contraddittorio nei confronti dei controinteressati potenziali, di cui non è possibile, allo stato, procedere all'identificazione, con la conseguenza che si rende necessario proporre formale istanza di notificazione ai sensi dell'art. 151 c.p.c.

4. Sulla richiesta di risarcimento del danno

In ragione della particolare posizione in cui si è trovato il signor Traverso a fronte della scelta di non delegare la valutazione delle *performance* ad ENEA, della impossibilità di recupero dei corsi di formazione organizzati dall'Ateneo nel periodo di missione antartica, oltre che a fronte della mancata considerazione di corsi altrettanto, se non maggiormente performanti dallo stesso seguiti per accedere e per poter permanere presso la stazione di ricerca in parola, è indubbio il danno da perdita di *chances* in capo al ricorrente con conseguente danno di natura patrimoniale.

Il danno da perdita di *chances* è quantificabile nella misura di € 1.350,00 di incremento salariale annuo, sino al raggiungimento dell'età pensionabile (poiché il signor Traverso verosimilmente avrà accesso al trattamento pensionistico tra una decina di anni, si stima un importo non inferiore ad € 14.850,00), oltre alla perdita degli arretrati previsti dalle progressioni economiche medesime, nonché all'incidenza che tale maggior retribuzione avrebbe avuto sul trattamento pensionistico che il ricorrente andrà a percepire e che allo stato non è quantificabile.

Sotto ogni profilo testé esaminato, l'esclusione del ricorrente dalla graduatoria di accesso alla progressione economica oggetto della procedura selettiva in esame si manifesta del tutto



illegittima ed in palese violazione della normativa di riferimento oltre che dei più elementari principi di buona fede e correttezza che regolano l'azione amministrativa nei rapporti con i privati.

Pertanto, il signor Andrea Traverso, come sopra rappresentato, difeso e domiciliato,

RICORRE

a Codesto Ill.mo Giudicante, in funzione di Giudice Unico del Lavoro, affinché il Magistrato designato per la trattazione della controversia Voglia, ai sensi dell'art. 415 c.p.c., fissare con decreto l'udienza di cui all'art. 420 c.p.c., **che si chiede espressamente e sin da ora di poter svolgere con modalità da remoto allo scopo di consentire la partecipazione del signor Traverso dalla base antartica Concordia**, al fine di ivi sentire accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

Voglia l'adito Giudice:

NEL MERITO E IN VIA PRINCIPALE: per i motivi di cui in narrativa, accertata l'illegittimità della procedura finalizzata alle progressioni economiche orizzontali osservata dall'Università degli Studi di Genova per gli anni 2025 e 2026 e di cui in narrativa, e di ogni prodromico o conseguente atto e/o provvedimento ad essa presupposto o comunque connesso, disapplicare ogni atto amministrativo presupposto e conseguente a detta procedura, e per l'effetto, condannare parte resistente all'esatto adempimento delle obbligazioni derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva e quindi alla ripetizione della procedura PEO di cui è causa applicando i criteri di valutazione in narrativa meglio esposti;

NEL MERITO E IN VIA SUBORDINATA: per i motivi di cui in narrativa, accertare e dichiarare che la formulazione dei criteri di valutazione adottati da parte resistente ha comportato un danno da perdita di *chances* al ricorrente per avergli precluso la possibilità di accedere agli incrementi salariali ivi previsti, e per l'effetto condannarla al risarcimento del danno, quantificato nella misura di € 14.850,00, oltre il lucro cessante incidente sul futuro trattamento pensionistico dovuto ad un inferiore versamento di contribuzione previdenziale da quantificarsi in via equitativa, ovvero in quella diversa somma ritenuta congrua o comunque di giustizia, da liquidarsi interamente in via equitativa.

Con vittoria di spese e compensi professionali.

Istanza per la determinazione delle modalità della notificazione

Ex art. 151 c.p.c.

I sottoscritti difensori, in nome e per conto del ricorrente,



rilevato che

- 1) ai fini dell'integrale instaurazione del contraddittorio, il presente ricorso deve essere notificato a tutti i dipendenti controinteressati potenziali dell'Ateneo che hanno partecipato alla medesima procedura del ricorrente;
- 2) i controinteressati potenziali inseriti nelle relative graduatorie definitive sono tutti dipendenti della resistente;
- 3) la notifica del ricorso nei modi ordinari sarebbe impossibile, in ragione del potenziale numero di destinatari, nonché per l'estrema difficoltà di accertarne la residenza e/o il domicilio;
- 4) la forma di notificazione per Pubblici Proclami, oltre a non essere efficace nel caso di specie è particolarmente onerosa;
- 5) la stessa giurisprudenza, quale forma di notifica alternativa alla tradizionale notificazione per Pubblici Proclami, ai sensi e per gli effetti dell'art. 151 c.p.c., ha più volte disposto, anche di recente, **la pubblicazione del ricorso e del decreto di fissazione udienza nel testo integrale sul sito internet dell'Amministrazione interessata dal procedimento di cui si controverte;**
- 6) ai fini della notifica a tutti i controinteressati è di maggior efficacia la pubblicazione del presente ricorso e dell'emanando decreto di fissazione udienza -eventualmente una volta esperito il tentativo di conciliazione di cui all'art. 420 c.p.c.-.

Tutto ciò premesso, i sottoscritti difensori, avanzano formale

RICHIESTA

affinché l'Ill.mo Tribunale adito, valutata l'opportunità di autorizzare la notificazione con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge, in alternativa alla tradizionale notifica, ai sensi e per gli effetti dell'art. 151 c.p.c.,

VOGLIA AUTORIZZARE

la notificazione del ricorso e del decreto di fissazione di udienza:

1. quanto alla amministrazione resistente, mediante notificazione nelle forme ordinarie a mezzo posta elettronica certificata;
2. quanto ai controinteressati -eventualmente, a fronte dell'esito negativo del tentativo di conciliazione- in alternativa alla notifica tramite Pubblici Proclami, tramite la pubblicazione del testo integrale del ricorso e del decreto di fissazione dell'udienza nell'apposita area tematica sul sito istituzionale dell'Ateneo con dispensa dall'indicazione nominativa dei potenziali controinteressati; eventualmente disponendo



a tal fine che parte ricorrente trasmetta, nel termine assegnato da Codesto Ill.mo Giudicante, a mezzo di posta elettronica certificata all'Amministrazione, l'ordine di questo ill.ma A.G. di provvedere alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale.

Ai sensi del d.P.R. n. 115/01 si dichiara che il valore del presente procedimento è compreso tra € 5.200,00 e € 26.000,00; l'importo del contributo unificato versato è di € 118,50.

Si offrono in comunicazione i seguenti documenti:

1. DDG 5400 del 2025;
2. Cedolino signor Traverso;
3. Europass;
4. Articoli di giornale;
5. CCNL Comparso Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024;
6. Accordo PEIA 2025;
7. DDG 3021 del 2025;
8. Graduatoria degli aventi diritto definitiva;
9. DDG 4990/2025 Pubblicazione Graduatorie Provvisorie;
10. Corrispondenza;
11. Scheda di valutazione Traverso;
12. Risposta Ateneo al signor Traverso;
13. Lettera di intervento;
14. Riscontro Ateneo.

Con osservanza

Luogo e data del deposito

(avv. Daniela Gabaldi)

(avv. Veronica Raimondo)

