

Avv. Antonio Mariano Consentino

PATROCINANTE IN CASSAZIONE

Piazza San Matteo, 8 – 91025 Marsala

Tel. 0923.28032 – Cell. 349.0951909

Mail: jurisdata@tiscali.it

Pec: consentinoantoniomariano@pec.ordineavvocatimarsala.it

Avv. Fabrizio Rizzo

Via Passo del Brennero, 3 – 00048 Nettuno (RM)

Via G.B. Fardella,6 - 91100 Trapani (TP)

Tel:06.86726742 – Fax: 06.21123492 - Cell. 3319251947

Mail: frizzo332@gmail.com

Pec.: fabrizio.rizzo@oav.legalmail.it

CORTE DI APPELLO DI PALERMO

SEZIONE LAVORO

RICORSO IN APPELLO EX ARTICOLO 433 C.P.C.

CON ISTANZA PER PUBBLICI PROCLAMI EX ART. 150 C.P.C.

Rosaria Maria Vivona, nata a Greven (Germania) il giorno 13.04.1965, e residente in Mazara del Vallo, nella via Isernia numero 33, codice fiscale VVNRRM65D53Z112C, elettivamente domiciliata in Marsala, nella piazza San Matteo numero 8, nello studio legale del sottoscritto avvocato Antonio Mariano Consentino (codice fiscale: CNSNNM65H13E974F – pec: consentinoantoniomariano@pec.ordineavvocatimarsala.it – telefax:0923.28032), che la rappresenta e difende, sia congiuntamente che disgiuntamente, all'avvocato Fabrizio Rizzo (codice fiscale: RZZFRZ82T01G315A – pec: fabrizio.rizzo@oav.legalmail.it fax: 06.21123492), giusta procura alle liti depositata nel procedimento portante il numero 478/2025 R.G. Tribunale di Marsala, Sezione Lavoro;

CONTRO



Comune di Mazara del Vallo, in persona del Sindaco *pro tempore*, con sede in Mazara del Vallo, nella via Carmine numero 8, codice fiscale 82001410818, difeso e rappresentato nel giudizio di primo grado dall'avvocato Grazia Tumbiolo;

E NEI CONFRONTI DI

Di tutti i controinteressati vincitori della graduatoria dell'area degli istruttori (ex livello C) relativa alla progressione economica orizzontale del 2021 approvata con determina numero 1073 del 28.05.2024 e dei controinteressati vincitori della graduatoria dell'area degli istruttori (ex livello C) relativa alla progressione economica orizzontale del 2022 approvata con determina numero 1075 del 28.05.2024 e segnatamente:

VINCITORI DI CATEGORIA C IN ORDINE DI POSIZIONE INDICATA NELLA GRADUATORIA APPROVATA CON DETERMINA NUMERO 1073 DEL 28.05.2024 (PEO 2021):

1. Alagna Andrea; 2. Argiro' Vincenzo; 3. Barranca Paolo; 4. Calia Antonino; 5. Cancemi Salvatore; 6. Ciro Salvatore; 7. Cucchiara Francesco; 8. Dado Antonella; 9. Damiani Agostino; 10. Denaro Vita; 11. Di Giorgi Leonardo; 12. Di Matteo Giovanni; 13. Fiorentino Vito; 14. Giacalone Maurizio; 15. Imbornone Rosa; 16. Labruzzo Giuseppe; 17. Marino Pietra; 18. Marrone G. Battista; 19. Mezzapelle Ascenzio; 20. Passanante Filippo; 21. Pulizzi Linda Silvana; 22. Quinci Francesco; 23. Ferrante Francesca; 24. Gancitano Baldassare; 25. Giacalone Pietro Aurelio; 26. Pinta Vito; 27. D'agati Mario; 28. Giacalone Matteo; 29. Ferrara Salvatore; 30. Gaudioso Francesco; 31. Giacalone Gaetano; 32.



Giacalone Antonino; 33. Giacalone Vito; 34. Farina Antonina; 35. Bentivegna Filippo; 36. Bruno Silvestro; 37. Valenti Marcello; 38. Frazzetta Francesca; 39. Marrone Alida; 40. Quinci Antonino; 41. Papa Daniela; 42. Randazzo Angelo; 43. Serra Salvatore; 44. Vinci Antonio; 45. Fiducioso Vincenzo; 46. Asaro Maria; 47. Gancitano Vincenza; 48. Gandolfo Francesco; 49. Marino Vincenzo; 50. Quinci Graziella; 51. Pomilia Giovanni; 52. Casuccio Dario; 53. Casuccio Riccardo; 54. Asaro Caterina; 55. Clemenza Nicolo'; 56. Mauro Filena Maria; 57. Pecoraro Vita; 58. Sirchia Rita Paola; 59. Terranova Gaspare; 60. Varvaro Antonino; 61. Casciola Adriana; 62. Santangelo Francesco.

VINCITORI DI CATEGORIA C IN ORDINE DI POSIZIONE INDICATA NELLA GRADUATORIA APPROVATA CON DETERMINA NUMERO 1075 DEL 28.05.2024 (PEO 2022):

1. Gancitano Alberto; 2. Timpone Pasquale; 3. Ditta Antonello; 4. Burzotta Antonina 5. Cusumano Caterina; 6. Di Fede Vincenzo; 7. Ferro Rosa; 8. Gancitano Maria Letizia; 9. Giacalone Leonarda; 10. Lentini Antonia; 11. Liccioli Isnardo; 12. Mocerì Francesca; 13. Parrinello Lucia; 14. Perrone Pietro; 15. Pinta Francesca Maria Grazia; 16. Argirò Antonella; 17. Oretano Emilia; 18. Castrogiovanni Lina; 19. Manfrè Giuseppa; 20. Modica Vitantonio; 21. Pandolfo Francesca; 22. Petruccelli Maria Elena; 23. Gaudente Antonia; 24. Majale Giovanna; 25. Pomilia Giovanna; 26. Quinci Desiderata; 27. Rosella Felice Maurizio; 28. Mazzella Anna Maria; 29. Castiglione Stefania.



PER LA RIFORMA

Della Sentenza numero 161/2026, resa e pubblicata dal Tribunale di Marsala, Sezione Lavoro, Giudice Dottoressa Cinzia Immordino, il giorno 17.02.2026, nel giudizio portante il numero 478/2025 R.G.

OGGETTO: APPELLO AVVERSO LA SENTENZA N. 161/2026 DEL TRIBUNALE DI MARSALA, SEZIONE LAVORO, PUBBLICATA IN DATA 17.02.2026, N. 478/2025 R.G., GIUDICE DOTT.SSA CINZIA IMMORDINO.

I FATTI DI CAUSA

Con determinazione dirigenziale numero 1073 del 28.05.2024 veniva stilata la graduatoria per l'attribuzione della progressione economica per l'anno 2021 all'interno di ciascuna categoria di appartenenza al personale non dirigenziale del Comune di Mazara del Vallo (*cfr. doc. n. 1, 2 e 3*).

In particolare, veniva attribuita a 62 dipendenti su 123 partecipanti la progressione economica orizzontale del personale comunale appartenente all'area degli istruttori (ex categoria C).

La medesima determinazione prevedeva i seguenti criteri per la valutazione, così come disciplinati dal CCDI 2019-2021:

- per le categorie "B e C" il punteggio attribuibile per la P.E.O è pari ad un massimo 100 punti, così composto:
 - punti 20 valore massimo parziale per Esperienza acquisita (anzianità) ;
 - punti 20 valore massimo parziale per Risultati conseguiti
 - punti 20 valore massimo parziale per Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento;
 - punti 10 valore massimo parziale Impegno profuso
 - punti 30 valore massimo parziale Qualità della prestazione individuale resa.



Nella determinazione numero 1073 del 28.05.2024 veniva, inoltre, precisato che *“in merito agli indicatori così come esplicitati all’art.7 del CCDI del 30.12.2020 e come sopra riportati, gli stessi non possono che essere riferiti a quelli della performance individuale e per tale finalità, in seduta della delegazione trattante in data 21/12/2023, a chiarimento si è stabilito che le schede della PEO non possono essere discordanti con le schede di valutazione della performance individuale e pertanto si è proceduto ad acquisire da ciascun dirigente le schede di valutazione individuale dei singoli dipendenti di Settore al fine di ricondurre i parametri della PEO per ciascuna categoria e per i Responsabili di P.O., alla valutazione della performance individuale, riproporzionando i valori della stessa alle superiori percentuali”*.

Veniva chiarito, sempre per la cennata progressione, che si era proceduto a parità di punteggio alla media della valutazione degli anni 2018, 2019 e 2020.

Gli stessi identici criteri venivano stabiliti per la progressione economica orizzontale dell’anno 2022 (*cf. doc. n. 4,5 e 6*), questa effettuata dall’Ente unitamente a quella del 2021.

Rosaria Maria Vivona veniva inserita dal Comune di Mazara del Vallo in entrambe le progressioni e veniva esclusa dall’attribuzione della PEO del 2021 e 2022, così come emerge dagli allegati alle determinazioni numero 1073 e numero 1075 del 28.05.2024.

L’odierna appellante, con lettera inviata a mezzo pec, richiedeva la documentazione relativa alla progressione economica e di chiarire i criteri utilizzati per la valutazione (*cf.*



doc. n. 7), anche perché, prima dell'attribuzione delle PEO, alcun bando di selezione veniva pubblicato nel sito dell'Ente (le PEO venivano assegnate ai dipendenti direttamente con le determine di cui sopra).

Tale richiesta era necessaria alla ricorrente per comprendere la discrasia tra il risultato ottenuto e la media delle ultime tre valutazioni o comunque il totale del giudizio conseguito negli anni oggetto di progressione (*cf. doc. n. 8 e n. 9*).

Il Comune di Mazara del Vallo, seppur oltre il termine di trenta giorni, si metteva a disposizione per la consegna della documentazione, affermando che i criteri utilizzati erano esplicitati nelle determinazioni numero 1073 e numero 1074 del 24.05.2024 (*cf. doc. n. 10*).

Rosaria Maria Vivona apprendeva, dall'analisi della documentazione consegnata dal Comune di Mazara del Vallo, che in sede di valutazione venivano utilizzate le sole schede del personale comunale dell'anno 2020, per la PEO 2021, e dell'anno 2021, per la PEO 2022 (*cf. doc. n. 11*), e che il totale del giudizio indicato nelle graduatorie per ogni dipendente non coincideva per nulla con quelli delle schede consegnate dal Comune di Mazara del Vallo (*cf. doc. n. 12 e n. 13*).

Nei medesimi documenti emergeva, altresì, la totale assenza di un verbale dove evincere eventuali ulteriori criteri o comunque comprendere la discrasia dei totali delle schede consegnate con quelli indicati nelle graduatorie.

Il Comune di Mazara del Vallo, dunque, non valutava, in danno di Rosaria Maria Vivona, gli ultimi tre anni relativi alla PEO (avendo comunque la disponibilità delle schede) e



formava comunque la graduatoria su un non comprensibile metodo di calcolo che portava, come detto, ad una discrasia tra i punteggi riportati nelle schede e quelli indicati nelle graduatorie.

I giudizi espressi nelle schede risultavano, altresì, falsati, in quanto per gli anni 2018, 2019, 2020 e 2021, il Comune di Mazara del Vallo non assegnava gli obiettivi annuali all'odierna appellante.

Inoltre, il datore di lavoro non effettuava i colloqui intermedi ed il controllo e la correzione degli obiettivi, così come previsto dal CCDI 2019 – 2021 (*cfr. doc. n. 14*).

Rosaria Maria Vivona, pertanto, adiva dinanzi al Tribunale di Marsala, Sezione Lavoro, il Comune di Mazara del Vallo e chiedeva la declaratoria di illegittimità delle graduatorie PEO 2021 (approvata con D.D. n. 1073 del 28.05.2024) e PEO 2022 (approvata con D.D. n. 1075 del 28.05.2024), nonché la ripetizione delle procedure selettive e la riformulazione delle valutazioni della performance individuale del periodo 2018-2021.

L'odierna appellante lamentava, in sintesi: a) la violazione dell'art. 14 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, per aver il Comune utilizzato, ai fini delle graduatorie PEO, la sola performance individuale relativa all'anno precedente (2020 per la PEO 2021; 2021 per la PEO 2022), in luogo della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, criterio inderogabile stabilito dalla contrattazione nazionale; b) l'utilizzo di un metodo di calcolo atipico e non trasparente (c.d. "riproporzionamento"), adottato nella seduta della delegazione trattante del 21.12.2023, non previsto né dal CCNL né dal CCDI vigente e in



deroga ai criteri contrattualmente stabiliti; c) la mancata assegnazione degli obiettivi annuali nel periodo 2018-2021, in violazione del CCDI 2019-2021 e dei canoni di correttezza e buona fede ex articoli 1175 e 1375 c.c.; d) la mancata effettuazione dei colloqui intermedi e dei confronti valutativi previsti dal contratto integrativo decentrato.

Si costituiva il Comune di Mazara del Vallo che chiedeva il rigetto del ricorso, senza tuttavia contestare i vizi di cui sopra ed affermando che i criteri per la PEO venivano decisi nella seduta della delegazione trattante del 21.12.2023.

IL GIUDIZIO DI PRIMO GRADO

Il Tribunale di Marsala, con la sentenza impugnata, rigettava il ricorso, ritenendo legittime le procedure adottate dall'Ente appellato sul presupposto che la modifica dei criteri valutativi fosse stata concordata tra le parti (pubblica e sindacale) nella seduta del 21.12.2023 e che la diversa modalità di valutazione adottata rientrasse nel legittimo esercizio della contrattazione decentrata.

In particolare, nella Sentenza impugnata, è stato affermato che le definizioni delle procedure relative alle progressioni economiche sono materia di contrattazione integrativa, giusta parere dell'ARAN (CFL 121).

La sentenza emessa dal Tribunale di primo grado è ingiusta e dovrà essere riformata per i seguenti

MOTIVI

VIOLAZIONE DELL'ART. 14, COMMA 2, LETT. D) ED E), DEL CCNL



COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2019-2021 – ERRORE DI FATTO E DI DIRITTO NELLA VALUTAZIONE DEL CRITERIO DELLA "MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI ANNUALI" – NULLITÀ DEL METODO DEL "RIPROPORZIONAMENTO" PER CONTRASTO CON LA NORMA CONTRATTUALE SOVRAORDINATA.

Rosaria Vivona impugna la sentenza nella parte dove il Tribunale ha considerato legittima la procedura effettuata dal Comune di Mazara del Vallo, sulla scorta del verbale tra le OOSS e le RSU che hanno concordemente modificato i criteri di cui all'articolo 7 del CCNL di categoria.

L'Ente appellato, sulla base del cennato accordo, formulava le graduatorie PEO 2021 e 2022 utilizzando, quale dato di performance individuale, esclusivamente la valutazione relativa all'anno precedente a quello di riferimento (rispettivamente 2020 e 2021), anziché la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, come invece prescritto dalla contrattazione nazionale.

Ciò, in violazione dell'articolo 14, comma 2, lett. d), punto 1 del CCNL di categoria, a mente del quale i differenziali stipendiali sono attribuiti, previa graduatoria dei partecipanti, sulla base della "media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico".

Si tratta di una disposizione, a differenza di quanto affermato dal Giudice del primo grado, che non lascia margini di deroga alla contrattazione integrativa: la stessa lett. e) del



medesimo articolo si limita a rimettere alla contrattazione decentrata la sola ponderazione dei criteri previsti alla lett. d), stabilendo peraltro che al criterio della media delle ultime tre valutazioni *"non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale"*.

Il Tribunale di Marsala, tuttavia, ha erroneamente ritenuto legittima la sostituzione del criterio triennale con quello annuale (l'anno immediatamente precedente), laddove tale sostituzione non integra una mera "specificazione" o "articolazione" del criterio contrattuale, bensì una sua totale e radicale elisione.

La contrattazione integrativa, sul punto, è abilitata a definire le sole modalità applicative dei criteri nazionali, ma non può di certo sostituirli con criteri ontologicamente diversi o ridurne l'ampiezza temporale.

Nella specie, non si è proceduto ad una mera ponderazione del criterio triennale, ma lo si è integralmente sostituito con una valutazione annuale, stravolgendo, in tal modo, la struttura portante del CCNL.

Il metodo del "riproporzionamento", per come elaborato nella seduta tra le OOSS e le RSU del 21.12.2023 e che consiste nell'acquisire la scheda della performance individuale relativa all'unico anno precedente e nel ricondurre tale punteggio alla percentuale residuale della scheda PEO al netto dell'anzianità di servizio (80% per la categoria C), non trova alcun fondamento né nel CCNL 2019-2021 e né, tantomeno, nel CCDI vigente all'epoca delle procedure, senza considerare che non è previsto in alcuna norma di legge.

Tale criterio, elaborato unilateralmente dal datore di lavoro e poi formalizzato in sede di



delegazione trattante, viola il principio di gerarchia delle fonti che governa la contrattazione nel pubblico impiego contrattualizzato e come tale contrasta con i vincoli posti dal contratto nazionale comportando la sua nullità, indi la non applicazione con sostituzione *ex lege* ai sensi degli articoli 1339 e 1419, comma 2, c.c., in conformità a quanto espressamente previsto dall'articolo 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. n. 165/2001.

Ed infatti, la sostituzione dei criteri da parte del Comune di Mazara del Vallo, ovvero la palese violazione di quanto previsto dalla lettera e) dell'articolo 14 del CCNL 2019-2021, che rimette alla contrattazione integrativa la "ponderazione dei criteri" di cui alla lett. d), si configura, dunque, come introduzione di un criterio diverso, nullo ai sensi dell'articolo 40, comma 3-quinquies, del D. Lgs. n. 165/2001, che prevede: *“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”*.

Il Tribunale di Marsala avrebbe dovuto, pertanto, previa verifica dei limiti posti dal CCNL



di categoria, accertare illegittimità delle graduatorie relative alla progressione economica orizzontale ed ordinare la ripetizione delle procedure.

SECONDO MOTIVO DI APPELLO: VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DELL'ART. 7, COMMA 4, LETT. C), DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2019-2021 E DEGLI ARTICOLI 8 E 14 DEL CCNL MEDESIMO – ILLEGITTIMITÀ DELLA MODIFICA DEI CRITERI VALUTATIVI EFFETTUATA NELLA SEDUTA DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 21.12.2023.

La sentenza oggetto del presente gravame è stata resa, inoltre, in spregio agli articoli 8 e 14 del CCNL di categoria.

In particolare, si impugna la Sentenza nella parte dove ha acriticamente recepito la tesi del Comune appellato secondo cui la modifica dei criteri di valutazione operata nella seduta del 21.12.2023 costituirebbe una legittima integrazione dei criteri del CCDI, attribuendo a tale verbale di delegazione trattante valore di accordo contrattuale vincolante.

Tale impostazione, errata per plurime ragioni e contestata da Rosaria Maria Vivona già nel giudizio di primo grado, non rispetta la procedura di approvazione prevista dall'articolo 8 del CCNL per la sottoscrizione definitiva dei contratti integrativi.

Le procedure PEO 2021 e 2022 si riferivano alle valutazioni delle performance degli anni precedenti e con la modifica dei criteri adottata successivamente al periodo di riferimento delle predette valutazioni è stata inopinatamente introdotta una regola retroattiva che ha



inciso su dati già cristallizzati, privando i dipendenti della possibilità di orientare i propri comportamenti professionali in funzione dei criteri preventivamente conosciuti.

Tale principio di previo conoscenza dei criteri è immanente al sistema del pubblico impiego contrattualizzato, come confermato dall'articolo 4 del D. Lgs. n. 150/2009 che richiede preventivamente l'assegnazione degli obiettivi quale fase essenziale del ciclo di gestione della performance.

Una diversa interpretazione, per come sostanzialmente avallata dal Giudice del primo grado, contrasta con il principio cardine fondamentale del sistema di misurazione e valutazione della performance, volto a garantire la trasparenza, l'oggettività, la meritocrazia e la possibilità per il lavoratore di orientare consapevolmente la propria attività.

Ed infatti, l'intero impianto del D. Lgs. 150/2009 è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi, alla crescita delle competenze professionali e alla valorizzazione del merito, obiettivi che rimarrebbero frustrati nel momento in cui i criteri di valutazione non fossero noti ex ante.

Ma anche a voler prescindere da quanto sopra, la modifica sostanziale dei criteri ex post si presta ad abusi da parte del datore di lavoro che, conoscendo le valutazioni definitive, ben potrebbe favorire alcuni dipendenti in danno di altri.

È evidente, infatti, che i risultati della graduatoria, e quindi anche le posizioni ed i vincitori, con le medesime valutazioni, queste, come detto, già conosciute dal datore di



lavoro prima della modifica apportata con verbale tra le OOSS e le RSU del 21.12.2023, potevano subire delle variazioni secondo il metodo utilizzato: schede di un anno (come fatto dal Comune di Mazara del Vallo) o la media degli ultimi tre anni (come imposto dal CCNL).

La procedimentalizzazione prevista dalla contrattazione collettiva per l'attribuzione della PEO risulta, infatti, vincolante per l'amministrazione e la sua violazione, per come avvenuta nella specie, determina l'illegittimità degli atti adottati in difformità, in quanto le progressioni economiche orizzontali devono essere attribuite secondo criteri meritocratici e selettivi, nel rispetto dei vincoli posti dalla legge e dalla medesima contrattazione collettiva nazionale.

Nell'ipotesi di procedure di selezione disposte dal datore di lavoro, al quale sia riservata la valutazione comparativa, sia pure discrezionale, di determinati requisiti per il conferimento di una data posizione di lavoro, il dipendente è titolare di un diritto soggettivo all'effettivo e corretto svolgimento delle operazioni valutative e comparative della sua posizione rispetto ad altri concorrenti (*cf. Cass. n.8010/1995*).

La giurisprudenza di legittimità ha affermato, altresì, che *“il dipendente è titolare di un diritto soggettivo all'effettivo e corretto svolgimento delle operazioni valutative (Cass. n. 23424/2004) e può esercitare l'azione di esatto adempimento, al fine di ottenere la ripetizione della valutazione (cf. Cass. n. 268/2019).*

Il Comune di Mazara del Vallo non ha rispettato quanto sopra: si è limitato ad acquisire le



schede di valutazione dei dipendenti per il solo anno 2020 (per la performance del 2021) e 2021 (per la performance 2022) ed aggiungere o sottrarre al risultato totale delle predette schede un punteggio dato da un metodo non definito, invero non comprensibile, arbitrario e soprattutto in contrasto con il CCNL di categoria e con il principio di trasparenza.

L'inosservanza delle norme procedimentali da parte dell'Ente appellato costituisce, pertanto, un inadempimento contrattuale che legittima la richiesta di Rosaria Maria Vivona di rinnovo delle procedure PEO effettuate per gli anni 2021 e 2022.

OMESSA PRONUNCIA EX ARTICOLO 112 C.P.C. SULLA VIOLAZIONE DEI PRINCIPI DI CORRETTEZZA E BUONA FEDE EX ARTT. 1175 E 1375 C.C. – MANCATA ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ANNUALI NEL PERIODO 2018-2021 – VIOLAZIONE DEL CCDI 2019-2021 IN ORDINE ALLA PROCEDURA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

La sentenza impugnata, nel rigettare il ricorso, si è limitata ad esaminare la sola questione relativa alla legittimità del metodo di calcolo adottato per le graduatorie PEO, omettendo del tutto di pronunciarsi, in violazione dell'articolo 112 c.p.c., sulle censure relative alla illegittimità della procedura di valutazione della performance individuale nel periodo 2018-2021.

Come ampiamente documentato in atti e non contestato dal Comune appellato, nel periodo 2018-2021: a) l'amministrazione comunale non assegnava gli obiettivi annuali a Rosaria Maria Vivona, rendendo prive di qualunque parametro oggettivo le valutazioni



successivamente espresse; b) non venivano effettuate le valutazioni intermedie né i confronti conclusivi previsti dall'art. 5, punti 5 e 9, lett. b) e c), del CCDI 2019-2021; c) le schede di valutazione esprimevano giudizi privi di motivazione concreta.

Il Comune di Mazara del Vallo, oltre a non rispettare la procedura per la formazione della graduatoria della PEO, violava, quindi, i criteri di valutazione della performance annuale, questa propedeutica per la partecipazione alle progressioni orizzontali del comparto enti locali.

L'articolo 5, punto 5, del contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021, relativo ai criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance del personale del Comune di Mazara del Vallo, infatti dispone: *“I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente”*.

Ed ancora, il medesimo articolo al punto 9, lettere b) e c), prevede che: *“ b) le risultanze devono essere discusse con il dipendente interessato almeno due volte l'anno, la prima concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di settembre dell'anno di valutazione, la seconda a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di aprile dell'anno successivo””c) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un ulteriore incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non*



corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso”.

Nella specie, anche tali passaggi non sono stati rispettati dal Comune di Mazara del Vallo.

L'amministrazione appellata, in violazione delle norme in seno al contratto di comparto, non assegnava gli obiettivi all'odierna appellante e comunque questi non venivano comunicati preventivamente. Il Comune di Mazara del Vallo nel periodo 2018 - 2021 non effettuava la valutazione intermedia e quella prevista per la conclusione del percorso.

Rosaria Maria Vivona, pertanto, non veniva messa nella condizione di potere individuare, confrontare e verificare i propri obiettivi di miglioramento professionale nel corso dell'anno, come imponeva il cennato CCDI.

Il descritto comportamento, tenuto dal Comune di Mazara del Vallo, contrasta, ancor prima che con la fonte negoziale, con quanto previsto dall'articolo 4 del D.Lgs 150/2009 e con i canoni di correttezza e buona fede ex articoli 1175 e 1375 cod. civ., che impongono al datore di lavoro di motivare le valutazioni in ordine alle prestazioni e ai relativi risultati dei propri dipendenti, indicando le circostanze di fatto positive e negative che ha ritenuto a tal fine rilevanti.

Dalle valutazioni formulate dal Comune di Mazara del Vallo, nel periodo 2018 – 2021, appare evidente, inoltre, la mancata indicazione di circostanze concrete a sostegno dei giudizi espressi.

In particolare, per l'anno 2018 veniva espresso nella scheda di valutazione di Rosaria Maria Vivona un giudizio sintetico di 65 punti sulle singole voci delle prestazioni



individuali; ciò senza alcuna motivazione e soprattutto in assenza di un richiamo a dati concreti in grado di giustificare la valutazione e la differenza con il giudizio relativo alla performance organizzativa dell'Ente, di gran lunga superiore:

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2018

Dipendente	VIVONA ROSARIA					Scala di valutazione	PESO	Punteggio medio	Punteggio ponderato
Categoria attività	C								
Profilo Professionale	Assistente Amm. cont.								
Anno	2018								
FATTORI DI VALUTAZIONE	Indicatori								
		meno di 60	fino a 60	fino a 70	Fino a 80	fino a 100			
1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE									
	Livello di performance organizzativa dell'Ente						30%	84,00	8,4
2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE									
	Livello di performance organizzativa dell'Ente raggiunto dal Settore come indicato nel PP						40%	100,00	40
3. PRESTAZIONE INDIVIDUALE									
	1) RISULTATI CONSEGUITI			60			50%	65,00	32,50
	2) IMPEGNO E QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AI RAPPORTI CON L'UTENZA			65					
	3) AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ			65					
	4) GRADO DI AFFIDABILITÀ AI CONTATTI QUANTITATIVI E QUALITATIVI			65					
	5) ADEMPIMENTO AI COMPITI			65					
	6) ADEMPIMENTO AI RUOLI			65					
	7) QUALITÀ DELL'APPORTO PERSONALE IN termini di conoscenza e arricchimento professionale			65					
TOTALE							100%	86,50	

Appare improbabile, infatti, che Rosaria Maria Vivona a fronte di un punteggio ottenuto pari a 84 per la performance organizzativa dell'Ente, che per forza di cosa avrebbe dovuto tenere conto delle prestazioni individuali, abbia raggiunto il giudizio inferiore di 65 nelle voci “ *risultati conseguiti* “ “ *impegno e qualità delle prestazioni individuali con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza* “ e “ *prestazione rese con più elevato arricchimento professionale acquisito anche a seguito di interventi formativi*”.

Tali voci, infatti, rientravano anche nella performance organizzativa dell'Ente e non poteva di certo esserci un divario così elevato, a maggior ragione non avendo il Comune di



Mazara del Vallo assegnato alcun obiettivo all'odierna appellante.

Inoltre, è irregolare, o comunque avrebbe richiesto una motivazione corredata da specifiche circostanze concrete, che il punteggio di Rosaria Maria Vivona, relativo alla performance organizzativa dell'Ente e la performance organizzativa del settore per l'anno 2020, risulti peggiorativo e, quindi, inferiore rispetto al biennio 2018 -2019, anche qui senza specifiche ragioni di fatto e in considerazione della cospicua differenza di risultato (performance organizzativa dell'Ente: 84 nel 2018; 84 nel 2019; 80 nel 2020; performance organizzativa del settore: 100 nel 2018; 100 nel 2019; 80 nel 2020).

Appare davvero singolare, altresì, che le prestazioni individuali e i relativi risultati di Rosaria Maria Vivona per tre anni (2018-2020) siano peggiorati o al massimo rimasti immutati e, invece, in un solo anno e segnatamente in quello successivo (2021) abbiano avuto un cospicuo miglioramento e segnatamente nei massimi livelli.

I risultati di cui sopra, oltre che non motivati o giustificati con mere frasi di stile, risultano incoerenti e la loro corretta valutazione avrebbe comportato l'attribuzione in favore di Rosaria Maria Vivona del beneficio della progressione economica orizzontale.

Le valutazioni espresse dal Comune di Mazara del Vallo, in ordine alle prestazioni e ai relativi risultati dell'odierna appellante, sono, dunque, illegittime per violazione delle prescritte modalità procedurali e per difetto di motivazione.

Ed infatti, in base ad un consolidato orientamento di legittimità “ *le valutazioni del datore di lavoro in ordine al rendimento ed alla capacità professionale del lavoratore, espresse*



con le note di qualifica, sono sindacabili dal giudice in riferimento ai parametri oggettivi previsti dal contratto collettivo ed agli obblighi contrattuali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., e quindi, sul datore di lavoro grava l'onere di motivare queste note, allo scopo di permettere il controllo da parte del giudice dell'osservanza di siffatti parametri. Peraltro detto controllo non è limitato alla mera verifica della coerenza estrinseca del giudizio riassuntivo della valutazione, ma ha ad oggetto la verifica della correttezza del procedimento di formazione del medesimo, che richiede di prendere in esame i dati sia positivi sia negativi rilevanti al fine della valutazione, non potendo invece tenersi conto di quelli estranei alla prestazione lavorativa (Cass. n. 9398/2003; Cass. n. 3227/2008; Cass. n. 10450/2000; Cass. n. 7138/2002; Cass. n. 4823/1996).

La predetta illegittimità comporta l'obbligo del Comune di Mazara del Vallo di riformulare, senza cadere nei vizi di cui sopra, le valutazioni espresse nei confronti della ricorrente in relazione al periodo 2018-2021 e alla progressione economica orizzontale 2021 e 2022.

QUARTO MOTIVO DI APPELLO: DIFETTO E/O INSUFFICIENZA DI MOTIVAZIONE DELLA SENTENZA IMPUGNATA – OMESSA VALUTAZIONE DELLA DISCRASIA TRA I PUNTEGGI DELLE SCHEDE DI VALUTAZIONE E QUELLI INDICATI NELLE GRADUATORIE FINALI – VIOLAZIONE DEI PRINCIPI DI TRASPARENZA E VERIFICABILITÀ DEI CRITERI VALUTATIVI.

La sentenza impugnata non ha affrontato, altresì, uno dei profili centrali del ricorso introduttivo, ovvero la totale incomprensibilità e non verificabilità del metodo di calcolo



utilizzato per la formazione delle graduatorie finali PEO 2021 e 2022.

Come documentato in atti con le schede di valutazione acquisite a seguito di accesso agli atti (*cfr. doc. nn. 11, 12, 13*), il totale del giudizio indicato nelle graduatorie per ogni dipendente non coincideva con i punteggi risultanti dalle schede di valutazione consegnate dal Comune. Tale discrasia non era giustificata da alcun verbale, da alcun documento istruttorio o da qualsiasi altro atto che rendesse intellegibile il passaggio dal punteggio grezzo della scheda al punteggio finale in graduatoria.

Questo profilo, non adeguatamente considerato dalla Sentenza di primo grado, costituisce una violazione autonoma e distinta delle regole procedurali della PEO, in quanto contrasta con il principio di trasparenza e verificabilità dei criteri valutativi, immanente all'articolo 97 Cost. e ai principi generali del pubblico impiego contrattualizzato, nonché priva il dipendente della possibilità di controllare l'operato del datore di lavoro e di verificare il corretto calcolo del proprio punteggio rispetto agli altri concorrenti ed impedisce qualunque sindacato giurisdizionale sull'esattezza della procedura, in violazione del diritto all'effettivo e corretto svolgimento delle operazioni valutative.

Il Giudice di prime cure, nel limitarsi a recepire le giustificazioni del Comune senza esaminare la documentazione allegata e senza dar conto della menzionata discrasia, ometteva di svolgere quella verifica della correttezza del procedimento di formazione del giudizio imposto in materia di valutazioni del personale pubblico contrattualizzato.

Il Tribunale di Marsala avrebbe dovuto, pertanto, accertare la predetta illegittimità ed



ordinare al Comune di Mazara del Vallo di riformulare, senza cadere nei vizi di cui sopra, le valutazioni espresse nei confronti di Rosaria Maria Vivona in relazione al periodo 2018-2021 e alla progressione economica orizzontale 2021 e 2022.

ISTANZA PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA NOTIFICA PER PUBBLICI

PROCLAMI EX ART. 150 C.P.C.

Il presente ricorso in appello deve essere notificato a tutti i potenziali destinatari (rimasti contumaci nel giudizio di primo grado) degli effetti del provvedimento richiesto, specificamente individuati sopra.

L'elevato numero dei destinatari, tuttavia, rende sommamente difficile la notificazione nei modi ordinari, in quanto: a) comporterebbe un'attività estremamente complessa e onerosa per gli Uffici Giudiziari, dovendo predisporre e gestire le notifiche individuali; b) determinerebbe tempistiche incompatibili con l'effettività della tutela giurisdizionale richiesta, considerando i tempi tecnici necessari per l'esecuzione di un numero così elevato di notifiche; c) sussiste il concreto rischio che, nelle more del completamento delle notifiche, possano variare i recapiti di alcuni destinatari, compromettendo l'efficacia della notificazione.

Nella specie, tutti i destinatari sono stati puntualmente identificati nell'atto introduttivo del presente giudizio e nell'elenco allegato e la notifica per pubblici proclami garantirebbe una più efficace e tempestiva instaurazione del contraddittorio, assicurando al contempo adeguate garanzie di conoscibilità dell'atto per tutti i destinatari.



Tutto ciò premesso e considerato, Rosaria Maria Vivona, *ut supra* rappresentata, difesa ed elettivamente domiciliata, formula le seguenti conclusioni:

VOGLIA L'ON.LE CORTE D'APPELLO DI PALERMO

SEZIONE LAVORO

In riforma della Sentenza numero 161/2026, resa e pubblicata dal Tribunale di Marsala, Sezione Lavoro, Giudice Dottoressa Cinzia Immordino, il giorno 17.02.2026, nel giudizio portante il numero 478/2025 R.G., e reietta ogni contraria istanza, eccezione e difesa:

- Accertare e dichiarare l'illegittimità della graduatoria relativa alla progressione economica orizzontale dell'area degli istruttori (ex livello C) del 2021 approvata con determina numero 1073 del 28.05.2024 e della progressione economica orizzontale dell'area degli istruttori (ex livello C) 2022 approvata con determina numero 1075 del 28.05.2024;
- Annullare o con qualsiasi altra statuizione rendere inefficace la graduatoria relativa alla progressione economica orizzontale dell'area degli istruttori (ex livello C) del 2021 approvata con determina numero 1073 del 28.05.2024 e la graduatoria della progressione economica orizzontale dell'area degli istruttori (ex livello C) 2022 approvata con determina numero 1075 del 28.05.2024;
- Ordinare al Comune di Mazara del Vallo di riformulare, senza cadere nei vizi di illegittimità sopra esposti, le valutazioni espresse nei confronti della ricorrente in relazione al periodo 2018-2021 e alle PEO 2021 e 2022;



- Ordinare al Comune di Mazara del Vallo di rinnovare la procedura relativa alla graduatoria relativa alla progressione economica orizzontale dell'area degli istruttori (ex livello C) del 2021 approvata con determina numero 1073 del 28.05.2024;
- Ordinare al Comune di Mazara del Vallo di rinnovare la procedura relativa alla graduatoria della progressione economica orizzontale dell'area degli istruttori (ex livello C) 2022 approvata con determina numero 1075 del 28.05.2024;
- Con vittoria di spese e compensi di causa del doppio grado del giudizio.

Allega:

- 1.Sentenza numero 161/2026;
- 2.Fascicolo del primo grado;
- 3.Dichiarazione sostitutiva di certificazione.

Il valore del presente procedimento è indeterminato e la ricorrente risulta esente per materia avendo un reddito inferiore ad euro € 40.978,92, così come risulta dalla dichiarazione sostitutiva di certificazione allegata in atti.

Palermo, lì 04.07.2026

Avv. Antonio Mariano Consentino

avv. Fabrizio Rizzo

