

TRIBUNALE DI NAPOLI
SEZIONE LAVORO
RICORSO EX ART. 414 C.P.C.

Con istanza per la notificazione ai sensi dell'art. 151 c.p.c.

La sig.ra SALZANO Anna Maria, [REDACTED], [REDACTED],
[REDACTED], rappresentata e difesa dagli avv.ti Giuseppe Russo
[REDACTED] e Alfonso Leperino ([REDACTED]) unitamente ai
quali elettivamente domicilia presso lo studio del primo in Napoli al Largo F. Torraca n. 71,
ove chiede riceversi ogni eventuale notifica e/o comunicazione anche a mezzo P.E.C. agli
indirizzi: giusepperusso@avvocatinapoli.legalmail.it e avv.alfonsoleperino@legalmail.it, ai
sensi dell'art. 136 c.p.c., come da mandato da intendersi in calce al presente atto anche ai sensi
dell'art. 18, 5° comma, D.M. Giustizia n. 44/2011, come sostituito dal D.M. Giustizia n.
48/2013.

Ricorrente

CONTRO

COMUNE DI NAPOLI (C.F.: 80014890638), in persona del Sindaco *pro tempore*, con sede
in Napoli alla piazza Municipio – Palazzo San Giacomo.

Convenuto

PREMESSO CHE

- a) la istante è dipendente del Comune di Napoli con qualifica di “Esecutore Amministrativo” inquadrata nella categoria B, fascia economica B7 del CCNL del comparto degli Enti Locali (v. buste paga, doc. 01), e nella II Area F/1 del CCNL del comparto Ministeri, e presta servizio presso l'Ufficio del Giudice di Pace di Napoli, dove è comandata dall'1 giugno 2000 ai sensi dell'art. 26, comma 4, legge n. 468/1999, in base al quale: “Il personale dipendente comunale che opera ovvero che ha operato per almeno due anni presso gli uffici di conciliazione alla data di entrata in vigore della presente legge continua a prestare servizio, nella medesima posizione, presso l'ufficio del giudice di pace esistente nel circondario, ed avente competenza anche per il comune già sede degli uffici di conciliazione soppressi”;
- b) la ricorrente ha partecipato alla progressione economica orizzontale del personale dipendente dell'area non dirigenziale relativa al triennio 2015-2016-2017, indetta dal Comune di Napoli secondo quanto previsto dagli artt. 5 e 6 del CCNL del comparto degli Enti Locali del

31.03.1999 (v. doc. 02), come integrato dall'art. 9 del CCNL stipulato l'11 aprile 2008 (v. doc. 03), nonché in base a quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 (v. doc. 04);

c) come espressamente previsto dall'art. 2 del "Regolamento per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria al personale non dirigente del Comune di Napoli" (v. doc. 05), approvato con D.G.C. n. 240 del 24 maggio 2019, la detta progressione riguarda il personale che ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il Comune di Napoli, "compresi i dipendenti in aspettativa o comandati/distaccati presso altri enti, amministrazioni e aziende", come confermato anche dal successivo art. 7;

d) l'art. 5 del medesimo Regolamento prevede poi i "criteri di selezione e attribuzione dei punteggi". In particolare i criteri selettivi utilizzati per la predisposizione delle graduatorie sono i seguenti:

A. **Performance individuali**, con un punteggio massimo di 50

B. **Esperienza professionale**, con un punteggio massimo di 45

C. **Competenze acquisite**, con un punteggio massimo di 5

Il punteggio massimo totale acquisibile è quindi 100, dato dalla somma dei punteggi massimi di ciascun criterio selettivo.

Con riferimento alle **Performance individuali**, il punteggio viene determinato considerando le valutazioni delle performance ottenute nei tre anni precedenti a quello di sottoscrizione del C.D.I. di attivazione della progressione economica orizzontale, nella fattispecie di causa il triennio 2015-2016-2017, con applicazione di un indice di conversione per ciascuna categoria.

Moltiplicando il punteggio medio conseguito nelle valutazioni della performance individuale per il corrispondente indice di conversione, il risultato viene troncato alle prime tre cifre decimali e con riferimento a cifre decimali inferiori a 500 va arrotondato all'unità inferiore (per difetto), mentre con riferimento a cifre decimali uguali o superiori a 500 va arrotondato all'unità superiore (per eccesso).

L'art. 5 in esame indica i seguenti indici di conversione:

Categoria A e B: 1,667

Categoria C: 1,191

Categoria D: 0,926.

Con riferimento invece alle **Esperienze professionali**, che riguardano l'insieme delle conoscenze, di capacità, di atteggiamenti necessari per l'efficace svolgimento di un compito, il

punteggio viene determinato con riferimento all'attività effettivamente svolta e incidono per la sua determinazione anche i giorni di assenza dal servizio;

e) l'art. 7 del regolamento in esame prevede poi, con specifico riferimento ai dipendenti del Comune di Napoli comandati o distaccati presso altri enti, amministrazioni e aziende, che per la partecipazione alle selezioni di progressione economica orizzontale tali dipendenti siano considerati tra il personale della macrostruttura individuata sulla base dell'ultima assegnazione nell'Ente.

Nella fattispecie di causa la sig.ra Salzano, inquadrata nella categoria B del personale non dirigente, è stata considerata appartenente alla macrostruttura del "Dipartimento Segreteria Generale" (DPSG);

f) sempre l'art. 7, in considerazione del fatto che il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni o aziende non può essere valutato alla stregua del personale che presta diretta attività presso il Comune di Napoli, ha previsto che in tali ipotesi "... il Comitato avrà cura di acquisire dall'Ente utilizzatore le informazioni necessarie richieste secondo la disciplina del presente regolamento";

g) all'atto della pubblicazione delle graduatorie, ciascuna in relazione ad una determinata categoria e macrostruttura di appartenenza, gli aventi diritto al conseguimento della successiva fascia economica erano individuati tra i dipendenti posizionati nelle prime cinquanta posizioni del totale dei partecipanti;

h) con riferimento alla ricorrente, la graduatoria (v. doc. 06) relativa al personale non dirigente della fascia B della macrostruttura del Dipartimento Segreteria Generale riguardava un totale di 59 partecipanti, per cui gli aventi diritto al conseguimento della superiore fascia economica erano i dipendenti collocati nelle prime 30 posizioni;

i) la ricorrente conseguiva il punteggio totale di 84, così composto:

- Performance individuale: 50 (su 50 totali)
- Esperienze professionali: 32 (su 45 totali)
- Competenze professionali: 2 (su 5 totali).

Veniva pertanto collocata nella posizione 45, per cui era esclusa dal conseguimento della superiore fascia economica;

j) La sig.ra Salzano contestava il punteggio attribuitole a titolo di "Esperienze Professionali", vale a dire 32 punti su 45 totali previsti, con richiesta di riesame del 17 dicembre 2019 (v. doc. 07) rilevando che tale punteggio non risultava conforme a quelli

ricevuti nel triennio 2015-2016-2017 dal Dirigente Amministrativo dell'Ufficio del Giudice di Pace dove prestava servizio, come da schede valutative che allegava (v. **doc. 08**). Contestava, altresì, che il Comitato, in sede di valutazione dei punteggi, non aveva acquisito dall'Ufficio del Giudice di Pace le dovute informazioni necessarie all'attribuzione del punteggio relativo alle Esperienze Professionali, con evidente violazione dell'art. 7 del regolamento del Comune di Napoli più sopra esaminato;

k) in particolare nella scheda di valutazione (v. **doc. 09**) del Comitato, costituito per l'attribuzione dei punteggi utili al conseguimento della superiore fascia economica, venivano specificati i punteggi utili in relazione alle **Esperienze Professionali** come di seguito riportati:

1) Parametro: Efficacia operativa

(punteggio max 15, v. scheda allegata al regolamento)

- Disponibilità a partecipare a processi lavorativi non di routine seppur nell'ambito delle prestazioni e dei compiti di istituto esigibili 6

2) Parametro: Autonomia

(punteggio max 15, v. scheda allegata al regolamento)

- Abilità a portare a termine i compiti affidati senza necessità di intervento del superiore diretto (dimostrazione di iniziativa, capacità di attivare autonomamente processi decisionali e elaborare soluzioni autonome) 13

3) Parametro: Capacità di programmazione/gestione

(punteggio max 15, v. scheda allegata al regolamento)

- Pianificazione attività (capacità di pianificare correttamente le fasi necessarie per il Raggiungimento del compito attribuito) 13

n) in sintesi, alla ricorrente venivano attribuiti: per il parametro "**Efficacia operativa**" il punteggio di 6 di 15; per il parametro "**Autonomia**" il punteggio di 13 di 15; per il parametro "**Capacità di programmazione/gestione**" il punteggio di 13 di 15;

o) tuttavia, come dianzi precisato, detti punteggi analitici venivano attribuiti senza considerare le valutazioni ricevute dalla ricorrente presso l'Ufficio del Giudice di Pace di Napoli e senza aver preventivamente acquisito da tale ufficio le necessarie informative, come previsto dal citato Regolamento;

p) dalle schede di valutazione della ricorrente, ricevute presso l'Ufficio del Giudice di Pace, risultano punteggi ben più rilevanti (sempre il massimo!) considerando i quali la sig.ra Salzano avrebbe conseguito, ai fini delle Esperienze Professionali, il punteggio massimo di 45. Tale

punteggio sommato a quello della Performance individuale, pari a 50, e a quello delle Competenze Acquisite, pari a 2, avrebbe conclusivamente fornito alla ricorrente un punteggio massimo complessivo di 97 e si sarebbe certamente collocato in graduatoria tra la posizione 1 e la posizione 8 e, quindi, avrebbe acquisito il diritto alla progressione economica orizzontale essendo collocata appunto nelle prime 30 posizioni (50% dei partecipanti pari a 59);

q) infatti, per il triennio 2015-2016-2017, come dalle schede di valutazione in atti (v. **doc. 08**), la ricorrente ha sempre ricevuto la valutazione di “più che adeguato”, rappresentata dal coefficiente 1,1 (100 su 100) che costituisce il punteggio massimo e che comprende sia il raggiungimento dei risultati che le esperienze professionali e i comportamenti organizzativi del dipendente valutato.

In particolare, il D. M. del 12 novembre 2011 (v. **doc. 10**), applicabile al triennio *de quo*, prevede all'art. 13 (“**Misurazione della prestazione**”):

“Per il personale appartenente alle aree funzionali prima, seconda e terza, la valutazione complessiva del dipendente è articolata secondo i seguenti criteri:

- *Prestazione più che adeguata (coeff. 1,1)*
- *Prestazione adeguata (coeff. 0,90).*

Il giudizio di adeguatezza della prestazione viene espresso tenendo conto dell'accuratezza e affidabilità del lavoro svolto; versatilità nello svolgimento dei compiti attribuiti (percentuale di vacanza rispetto all'organico dell'ufficio o dell'unità organizzativa)”.

Il successivo art. 14 (“**Assegnazione del coefficiente**”), ai fini dell'eventuale contestazione del coefficiente attribuito al dipendente, prevede poi che: *“Nell'ambito di ciascuna unità organizzativa, all'esito del periodo di valutazione, l'Organo valutatore, prima della determinazione definitiva, comunica a ciascun dipendente la scheda di valutazione personale (Allegato A)...”.*

Anche il Dirigente Amministrativo dell'Ufficio del Giudice di Pace di Napoli in carica, con nota del 23 febbraio 2021 (v. **doc. 11**), ha precisato: *“... il sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con D.M. 10 gennaio 2011 ed in uso nel triennio di riferimento, prevedeva l'attribuzione del punteggio attraverso l'utilizzo di un coefficiente sintetico, comprensivo tanto del livello di raggiungimento dei risultati quanto delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi”;*

r) pertanto, anche alla stregua del regolamento ministeriale sulla valutazione del dipendente, esplicitato nel capo che precede, va precisato che il coefficiente 1,1 (100 su 100 - più che



adeguato) rappresenta il massimo punteggio ottenibile dal dipendente anche sul profilo delle esperienze professionali complessivamente considerate: perché tale era il sistema di valutazione vigente nel triennio di cui è causa;

s) in considerazione del punteggio massimo conseguito dalla sig.ra Salzano nel triennio 2015-2016-2017 non si comprende come il Comitato di valutazione, costituito per l'attribuzione dei punteggi utili al conseguimento della superiore fascia economica nell'ambito della su citata progressione orizzontale, abbia potuto omettere di attribuire alla ricorrente il punteggio massimo relativo alle esperienze professionali. Né si comprende sulla base di quali ulteriori elementi di fatto o documentali il Comitato abbia potuto diversamente valutare la ricorrente, discostandosi dalla valutazione conseguita dal Dirigente Amministrativo dell'Ufficio del Giudice di Pace per il triennio 2015-2016-2017;

t) la ricorrente ha pertanto diritto, previa declaratoria di illegittimità della sua esclusione dalla progressione economica orizzontale triennio 2015-2016-2017, alla sua inclusione nella relativa graduatoria nonché al conseguimento della progressione economica orizzontale, alla conseguenziale ricostruzione giuridica ed economica della carriera ed al pagamento delle differenze retributive maturate.

Tanto premesso in fatto, la ricorrente, a sostegno della propria richiesta, svolge le seguenti considerazioni di

DIRITTO

D) Violazioni: art. 7 del *“Regolamento per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria al personale non dirigente del Comune di Napoli”*; *D.M. del 12 novembre 2011*; *artt. 1175 e 1375 c.c.*; *art. 97 Cost.*

La) Va preliminarmente evidenziato che la fattispecie di causa non concerne una procedura finalizzata alla copertura di posti, ma un procedimento teso all'individuazione dei soggetti cui attribuire un beneficio economico individuale, seppur retroattivamente.

Trattasi, quindi, di un concorso interno con progressione economica orizzontale nell'ambito di una stessa Categoria ed Area professionale da intendersi quale atto negoziale solo economico di gestione del rapporto di lavoro (cfr Cass. S.U. nn. 9334/2002 e 7859/2001) integrante posizioni di diritto soggettivo nel partecipante, onde anche la sicura competenza dell'AGO (cfr Cass. S.U. nn. 23439/2007, 10419/2006, 9168/2006, 6217/2005, 3948/2004; Consiglio di Stato Ad. Plen. nn. 11/2011) e non un passaggio ad un'area superiore che implica una novazione oggettiva del rapporto, con progressione di carriera.

I.b) Nel merito va rilevato che la valutazione della ricorrente inerente le Esperienze Professionali risulta palesemente erronea perché non tiene conto del punteggio massimo (1,1 – prestazione più che adeguata) conseguito dal medesimo nel triennio 2015-2016-2017 presso l'Ufficio del Giudice di Pace di Napoli, con espressa violazione delle norme riportate in rubrica.

Infatti, il Comitato di valutazione, costituito in sede di progressione orizzontale del personale dipendente del Comune di Napoli, avrebbe dovuto rispettare tale punteggio, a maggior ragione ove si consideri che la ricorrente, appartenente al c.d. personale comandato, non viene valutata dalla dirigenza del Comune bensì da quella del Ministero della Giustizia, prestando servizio presso l'Ufficio del Giudice di Pace di Napoli.

In altri termini, il Comitato, non avendo la possibilità di valutare direttamente il personale comandato o distaccato, è tenuto necessariamente ad avvalersi delle valutazioni provenienti dagli uffici presso cui il dipendente comunale è comandato o distaccato, come previsto, del resto, dall'art. 7 del Regolamento Comunale. In breve sintesi il Comitato non ha discrezionalità per tale valutazione, ma deve attenersi ai punteggi valutativi conseguiti dal dipendente presso l'ufficio di appartenenza.

E, come si è detto in premessa, il sistema valutativo applicato presso l'Ufficio del Giudice di Pace di Napoli, con D.M. del 12 novembre 2011, prevedeva quale punteggio massimo attribuibile al dipendente quello di 1,1 (100 su 100, prestazione più che adeguata) omnicomprensivo di tutti gli aspetti valutativi del dipendente, ivi comprese le esperienze professionali.

Discostarsi da tale valutazione significa violare non solo il Regolamento Comunale e il D.M. citato, ma anche l'art. 97 della Costituzione perché la ricorrente verrebbe discriminata rispetto al personale che presta servizio presso gli uffici comunali.

Inoltre, il Comitato certamente ha violato il combinato disposto normativo di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. ovvero il principio di **correttezza e di buona fede**, cioè il dovere di comportarsi con lealtà ed onestà, avendo attribuito alla ricorrente, in maniera del tutto irragionevole, un punteggio, in merito alle esperienze professionali, che non tiene conto di quello conseguito dal dipendente presso l'Ufficio del Giudice di Pace di Napoli per il triennio 2015-2016-2017, e senza aver avuto la ben che minima possibilità di valutarla, in maniera diretta, sulla base di altri elementi in fatto e/o documentali atteso che la sig.ra Salzano non presta servizio presso gli uffici comunali, ma fa parte del c.d. personale comandato. Né il Comitato, sempre in violazione

dei predetti articoli del codice civile e dell'art. 7 del Regolamento ha avuto "... cura di acquisire dall'Ente utilizzatore le informazioni necessarie richieste secondo la disciplina del presente regolamento".

Ancor più grave risulta poi l'operato del Comitato atteso che, all'esito dell'acquisizione delle schede di valutazione trasmesse a cura della dipendente in sede di riesame, non ne ha preso affatto in considerazione.

Se il Comitato avesse la possibilità di disattendere il punteggio conseguito dal dipendente presso l'ufficio di appartenenza dove è comandato significherebbe legittimare un favoritismo rispetto al personale alle dirette dipendenze del Comune di Napoli nei confronti dei quali il personale distaccato o comandato non avrebbe alcuna *chance*.

La ricorrente ha pertanto diritto, previa declaratoria di illegittimità della sua esclusione dalla progressione economica orizzontale triennio 2015-2016-2017, alla sua inclusione nella relativa graduatoria nonché al conseguimento della progressione economica orizzontale, alla conseguenziale ricostruzione giuridica ed economica della carriera, ed al pagamento delle differenze retributive maturate.

All'uopo, si ritorna a ribadire, che, considerando il punteggio massimo di 1,1 conseguito dalla Salzano nel triennio 2015-2016-2017, la stessa ottiene, ai fini delle Esperienze Professionali, il punteggio massimo di 45. Tale punteggio sommato a quello della Performance individuale, pari a 50, e a quello delle Competenze Acquisite, pari a 2, conclusivamente fornisce alla ricorrente un punteggio massimo complessivo di 97. In tal modo la ricorrente si colloca in graduatoria tra la posizione 1 e la posizione 8 e, quindi, acquisisce il diritto alla progressione economica orizzontale essendo collocata appunto nelle prime 30 posizioni (50% dei partecipanti pari a 59). Tanto premesso la istante, come sopra rappresentata, difesa e domiciliata

CHIEDE

che l'On.le Tribunale adito voglia fissare l'udienza di discussione della causa per ivi sentir, *relictis contrariis*, così provvedere:

A) Accertare e dichiarare, previa disapplicazione degli atti illegittimi, il diritto della ricorrente a vedersi attribuito il punteggio di 97, ovvero il punteggio che risulterà di giustizia, in ogni caso il diritto della medesima ad essere reinserita nelle prime 30 posizioni della graduatoria della progressione economica orizzontale del personale non dirigente del Comune di Napoli, Categoria B, Macrostruttura DPSG, triennio 2015-2016-2017, con decorrenza degli effetti giuridici ed economici dal 1.1.2015, e per l'effetto.

B) Condannare il COMUNE DI NAPOLI, in persona del Sindaco *pro tempore*, a reinserire la ricorrente nelle prime 30 posizioni della graduatoria della progressione economica orizzontale del personale non dirigente del Comune di Napoli, Categoria B, Macrostruttura DPSG, triennio 2015-2016-2017 e a riconoscere alla medesima la successiva fascia economica con decorrenza dall'1 gennaio 2015 e a corrispondere alla stessa le differenze retributive nel frattempo maturate, con riserva di quantificazione in separata sede;

C) Con vittoria di spese e compensi professionali nonché rimborso spese generali da attribuirsi ai procuratori costituiti per fattone anticipo.

In via istruttoria, all'esito della costituzione di controparte e senza alcuna inversione dell'onere probatorio, chiede:

- **Farsi ordine**, in caso di contestazione, all'Amministrazione convenuta di esibire in giudizio il fascicolo personale della ricorrente, i ruoli paga, le schede di valutazione della dipendente anche ai fini delle Esperienze Professionali redatte presso l'Ufficio del Giudice di Pace di Napoli, ogni atto e documento redatto dal Comitato di cui alla PEO del Comune di Napoli che ha valutato la ricorrente, e ogni altro documento utile ai fini della decisione;

- **Ammettersi** in caso di contestazione, prova testimoniale con i testi:

Dott. Massimo Galiero, dirigente amministrativo presso l'Ufficio del Giudice di Pace di Napoli, sulle seguenti circostanze di fatto:

- *vero che il punteggio massimo di 1,1 conseguito dalla sig.ra Salzano Anna Maria per il triennio 2015-2016-2017 è un punteggio sintetico che comprende anche la valutazione delle esperienze professionali;*

- Ammettersi, se del caso, consulenza tecnica che, sulla base della documentazione in atti e di quella eventualmente acquisita presso l'amministrazione convenuta e presso l'Ufficio del Giudice di Pace di Napoli, determini il punteggio massimo della ricorrente ai fini dell'esperienza professionale.

Ai sensi delle vigenti disposizioni normative (D.L. n. 98/11 conv. in L. n. 111/11), il presente giudizio è esente dal versamento del contributo unificato come da dichiarazione reddituale della ricorrente.

- Si depositano i seguenti documenti:

- 01) Buste paga
- 02) CCNL Enti Locali del 31.3.1999
- 03) CCNL Enti Locali dell'11.4.2008

- 04) CCNL Funzioni Locali 2016 - 2018
- 05) Regolamento per l'attribuzione della progressione economica del Comune di Napoli
- 06) Graduatoria Categoria B del DPSG
- 07) Richiesta di riesame
- 08) Schede di valutazione triennio 2015 - 2017
- 09) Scheda di valutazione del Comitato
- 10) D. M. del 12 novembre 2011
- 11) Nota del Dirigente Amministrativo

**ISTANZA PER LA DETERMINAZIONE DELLE MODALITA' DELLA
NOTIFICAZIONE NEI CONFRONTI DEI LITISCONSORTI
(EX ART. 151 C.P.C.)**

I sottoscritti procuratori che assistono, rappresentano e difendono la ricorrente, giusta procura in calce al presente ricorso,

PREMESSO CHE

- il ricorso ha per oggetto l'accertamento del diritto della ricorrente al reinserimento nella graduatoria della categoria B della Macrostruttura "Dipartimento Segreteria Generale" (DPSG) relativa alla progressione economica orizzontale del personale non dirigente del Comune di Napoli, triennio 2015-2016-2017;
- ciò implica che tutti i dipendenti collocati nella medesima graduatoria hanno un potenziale interesse contrario all'inserimento della ricorrente nella detta graduatoria nell'ambito delle prime 30 posizioni;
- ai fini dell'integrale instaurazione del contraddittorio, il ricorso *ut supra* deve essere notificato a tutti i dipendenti collocati nella graduatoria *de qua*;

RILEVATO CHE

- la notificazione del ricorso nei confronti degli eventuali controinteressati nei modi ordinari sarebbe onerosa e gravosa in ragione del rilevante numero dei destinatari;
- l'efficacia della tradizionale notificazione per pubblici proclami è stata più volte messa in dubbio e significative, al riguardo, sono state le affermazioni contenute nella decisione della Quarta Sezione del Consiglio di Stato del 19 febbraio 1990, n. 106;
- la pubblicazione sulla G.U. appare oltremodo onerosa per la ricorrente;

- l'art. 12 della Legge n. 205 del 2 luglio 2000 ha previsto la facoltà per il Giudice adito di autorizzare la notifica con qualunque mezzo idoneo, compresi quelli per via telematica o telefax, ai sensi dell'art. 151 c.p.c.;

- i Giudici amministrativi e quelli del lavoro hanno in più occasioni autorizzato quale forma di notifica diversa e alternativa rispetto alla tradizionale notificazione per pubblici proclami prevista dall'art. 150 c.p.c., la pubblicazione del ricorso nel testo integrale sul sito internet del ramo di amministrazione interessata al procedimento su cui si controverte.

Tutto ciò premesso e rilevato, la ricorrente

FA ISTANZA

affinché l'ill.mo Giudice adito, valutata l'opportunità di autorizzare la notificazione del ricorso con modalità diverse da quelle stabilite dalla Legge, ai sensi dell'art. 151 c.p.c., in alternativa alla tradizionale notifica per pubblici proclami mediante l'inserimento in G.U., voglia

AUTORIZZARE LA NOTIFICAZIONE DEL RICORSO

nei confronti di tutti i dipendenti del Comune di Napoli di cui alla graduatoria del personale non dirigente del Comune di Napoli, categoria B, Macrostruttura *Dipartimento Segreteria Generale* (DPSG) per la progressione economica orizzontale del triennio 2015-2016-2017, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale del Comune di Napoli dei seguenti dati:

- a) autorità giudiziaria innanzi alla quale si procede, numero di registro generale del ricorso e data dell'udienza;
- b) nome della ricorrente e indicazione dell'amministrazione intimata;
- c) sunto dei motivi del ricorso;
- d) indicazione dei controinteressati, genericamente individuati come tutti i dipendenti del Comune di Napoli di cui alla graduatoria del personale non dirigente del Comune di Napoli, categoria B, Macrostruttura *Dipartimento Segreteria Generale* (DPSG) per la progressione economica orizzontale del triennio 2015-2016-2017;
- e) testo integrale del ricorso e pedissequo decreto di fissazione dell'udienza.

Napoli li 13/05/2021

Avv. Alfonso Leperino

Avv. Giuseppe Russo