

AVV. MARCELLO MENDOGNI

Borgo Antini 3 - 43121 Parma

Tel.: 0521/208448 – 236430 - Fax: 0521/208609

E- mail certificata: marcello.mendogni@legalmail.it

E- mail: marcello.mendogni@studiolegaleparma.it

Codice fiscale: MNDMCL63E03G337D - partita I.V.A.: 01782340341

TRIBUNALE DI PARMA – SEZIONE LAVORO

RICORSO EX ARTT. 414 E SEGUENTI C.P.C.

Promosso da

ANTONELLA BACHIORRI ([REDACTED]

ROSSANA DI MARZIO [REDACTED]

GIORGETTA LEPORATI [REDACTED]

ANNA MAGNANI ([REDACTED]

GIULIANA MORINI [REDACTED]

STEFANO OLLARI ([REDACTED]

MARINA SCAPUZZI ([REDACTED]

CARLA SFAMURRI ([REDACTED]



tutti rappresentati e difesi per delega in calce al presente atto dall'avv. Marcello Mendogni (c.f. MNMCL63E03G337D), presso il quale eleggono domicilio all'indirizzo di posta elettronica certificata marcello.mendogni@legalmail.it tratto dal Registro degli Indirizzi Elettronici – RegIndE

CONTRO

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PARMA, in persona del Rettore pro tempore, con sede in Parma, via Università 12

PREMESSE IN FATTO:

1) Tutti i ricorrenti sono dipendenti dell'Università degli Studi di Parma, inquadrati in categoria E.P. 3 del c.c.n.l. comparto Università e Ricerca (ora Istruzione e Ricerca a partire dal c.c.n.l. 19.4.2018).

2) Le progressioni orizzontali all'interno delle categorie sono tuttora disciplinate dall'art. 79 del c.c.n.l. 16.10.2008 (doc. 1): “Nell'ambito della categoria i passaggi a posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi, attivati con cadenza annuale, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui all'art. 82 (...) con decorrenza fissa dal primo gennaio. Ai fini della partecipazione a detti meccanismi selettivi gli interessati debbono avere maturato 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore”.



I criteri previsti dall'art. 82 comprendono: la formazione certificata e pertinente (fino al 20% del punteggio); l'arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa (fino al 15%); la qualità delle prestazioni individuali (fino al 25%); l'anzianità di servizio (fino al 10%); titoli culturali e professionali (fino al 30%).

3) L'Università degli Studi di Parma stipulava nel dicembre 2021 (doc. 2) un contratto collettivo decentrato con le OO.SS., volto a disciplinare vari aspetti devoluti alla contrattazione integrativa fra i quali anche le progressioni orizzontali.

L'art. 13 del contratto integrativo regolamentava l'utilizzazione delle risorse del fondo (ricordiamo, incidentalmente, che la categoria EP ha un fondo proprio, distinto dal fondo delle altre categorie del comparto): “Le parti concordano di destinare tutte le risorse secondo (*così nel testo*) procedura selettiva specificamente bandita **ripartendo le suddette quote in modo proporzionale e percentuale relativamente agli aventi diritto a partecipare alla selezione per ciascuna Categoria e relativa classe stipendiale**”.

4) Nell'aprile 2022 le OO.SS. e l'Università degli Studi di Parma sottoscrivevano un accordo (doc. 3), attuativo del contratto integrativo del dicembre 2021, volto a consentire lo svolgimento delle progressioni orizzontali per l'anno 2022.



L'art. 2 dell'accordo stabiliva i requisiti di partecipazione alla progressione orizzontale: essere in servizio con contratto a tempo indeterminato al momento della pubblicazione del bando nel livello economico immediatamente inferiore a quello per cui si richiede la progressione; avere maturato due anni di servizio effettivo al 31.12.2021 nel livello economico inferiore a quello per cui si richiede la progressione; non essere incorsi in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto.

La tabella inclusa nello stesso art. 2, volta a indicare il numero delle progressioni previste per ciascuna categoria e livello economico, non prevedeva alcuna progressione per i dipendenti inquadrati nella categoria E.P.3

5) Il bando di selezione per le progressioni orizzontali (doc. 4) era pubblicato in seguito all'approvazione avvenuta con determina direttoriale n. 1387 del 30.5.2022.

Conformemente a quanto stabiliva l'accordo dell'aprile 2022, tutti coloro che avevano i requisiti per partecipare, sopra richiamati, potevano presentare la domanda.

Tutti i ricorrenti hanno presentato la domanda di partecipazione alle progressioni orizzontali, allegando la relativa documentazione (docc. da 5 a 12, ciascuno contenente la domanda di partecipazione alla selezione e la comunicazione di



corretto inoltro della stessa), conformemente alle linee guida (doc. 13).

6) All'esito della selezione, nessuno dei ricorrenti otteneva la progressione economica nella categoria E.P.4 (doc. 14), come da graduatoria pubblicata sul sito web di Ateneo a seguito di determina direttoriale n. 2229 dell'8.9.2022.

7) Con comunicazione via PEC del 22.11.2022 (doc. 15) i ricorrenti a mezzo del legale contestavano sotto vari profili lo svolgimento delle progressioni economiche orizzontali e rilevavano l'illegittimità dell'esclusione di tutti i funzionari di categoria E.P. 3 dalle progressioni stesse.

DIRITTO:

1) La contrattazione collettiva nazionale disciplina nelle linee generali le progressioni economiche all'interno delle categorie contrattuali.

In particolare, l'art. 79 del c.c.n.l. 16.10.2008 detta alcuni principi fondamentali e richiama i criteri definiti dal successivo art. 82 del c.c.n.l.

I requisiti di partecipazione alla selezione, da effettuare con cadenza annuale, consistono nella maturazione di almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore a quella verso la quale si richiede di transitare.



L'accesso al livello economico superiore sarà consentito “sulla base della compatibilità finanziaria”, vale a dire fino a quando il fondo per la retribuzione delle progressioni economiche sarà capiente.

Bisogna premettere che l'utilizzazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP è disciplinata dall'art. 66 del c.c.n.l. 16.10.2008: fra le destinazioni vi è anche (lett. b) il finanziamento delle “progressioni economiche del personale EP, secondo la disciplina dei precedenti CCNL e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'applicazione del comma 3”.

Si tratta peraltro di un fondo specifico per la categoria EP, mentre gli istituti relativi alle altre categorie del comparto B, C e D, comprese le progressioni orizzontali, sono finanziati con un diverso fondo disciplinato dagli artt. 66 e 67 del medesimo c.c.n.l. Con il contratto collettivo decentrato del dicembre 2021 l'Università di Parma e le OO.SS., tra le altre cose, hanno disciplinato anche le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022 (peraltro, il contratto collettivo rimane in vigore fino a quanto non è sostituito da un nuovo contratto collettivo, ai sensi dell'art. 2, comma 2 del medesimo contratto).



Per quanto qui interessa, l'art. 13 del contratto decentrato prevede "...di destinare tutte le risorse secondo procedura selettiva specificamente bandita **ripartendo le suddette quote in modo proporzionale e percentuale relativamente agli aventi diritto a partecipare alla selezione per ciascuna Categoria e relativa classe stipendiale (B2, B3, ecc...; C1, C2 ecc.; D1, D2 ecc; EP1, EP2 ecc...)**".

Il terzo comma della disposizione ora richiamata prevede inoltre che "*...i passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori saranno disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate*".

Con un successivo accordo stipulato nell'aprile 2022 l'Università e le OO.SS. hanno disciplinato le progressioni orizzontali per l'anno 2022, **consentite a tutti coloro che erano "...in possesso dei seguenti requisiti:**

a) essere in servizio alla data di emanazione del bando di selezione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Università degli Studi di Parma nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale si intende richiedere la progressione;

b) avere maturato, alla data del 31 dicembre 2021, due anni di servizio effettivo con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato nella posizione



immediatamente inferiore a quella per la quale si intende richiedere la progressione (art. 79 CCNL 16.10.2008);

c) non essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado (art. 82 CCNL 16.10.2008)”.

Il comma 5 dell'art. 2 dell'accordo dell'aprile 2022, però, ha previsto che *“il numero di progressioni orizzontali è definito in quote disponibili per le sottoindicate categorie e classi stipendiali in misura massima proporzionale rispetto ai possibili candidati che hanno maturato i requisiti di cui ai punti precedenti”*.

La tabella riprodotta di seguito alla disposizione ora riprodotta non prevede alcuna progressione per coloro che sono inquadrati in categoria EP3, benché vi fossero almeno 8 lavoratori in possesso di tutti i requisiti per partecipare alla progressione.

Tale disposizione è stata confermata dall'esito delle progressioni. Nessuno dei lavoratori inquadrato in categoria EP3 ha ottenuto la progressione, pur avendo gli stessi, come consentito dal bando di riferimento, avanzato legittimamente la relativa istanza.

Pertanto, si sottolinea che tutti i ricorrenti sono stati regolarmente sottoposti alla valutazione ed è stata redatta una graduatoria corredata dai singoli punteggi attribuiti a ciascuno.



2) L'esclusione dalle progressioni orizzontali di tutti gli aventi diritto a partecipare della categoria EP3 è illegittima e viola apertamente le disposizioni della contrattazione collettiva, sia nazionale che decentrata.

In particolare, l'art. 13 del contratto decentrato, applicabile fino a quando lo stesso non verrà sostituito da un nuovo contratto, prescrive che le somme del fondo della categoria EP vengano destinate alle progressioni “*in modo proporzionale e percentuale relativamente agli aventi diritto a partecipare...*”, per ogni categoria e classe stipendiale.

Tale disposizione significa, in sostanza, che l'ammontare del fondo deve essere suddiviso fra le diverse classi stipendiali in proporzione agli aventi diritto a partecipare (peraltro, non in proporzione a chi presenta la domanda, bensì agli aventi diritto, vale a dire a chi astrattamente presenta i requisiti per partecipare alla selezione).

L'applicazione di tale criterio comporta necessariamente che sia **impossibile, o comunque illegittimo, escludere un'intera classe stipendiale (EP3) dalle progressioni, soprattutto quando vi sono almeno 8 lavoratori che hanno diritto a parteciparvi.**

E d'altra parte, **è incomprensibile e illegittima la scelta di assegnare i fondi integralmente a certe classi stipendiali e privarne totalmente altre: tutti gli 8 aventi diritto a partecipare**



di categoria EP1 hanno ottenuto la progressione orizzontale, mentre nessuno degli 8 aventi diritto della categoria EP3 ha avuto accesso alla posizione economica superiore EP4.

Il criterio di proporzionalità, qualora correttamente applicato, avrebbe dovuto consentire la progressione orizzontale di alcuni funzionari di categoria EP1 e di alcuni funzionari di categoria EP3; ma **certamente esclude che la “proporzione” possa essere rappresentata dal 100% degli EP1 e dallo 0% degli EP3.**

Ciò che ha posto in essere l'Università non è stato assegnare proporzionalmente le risorse, ma dislocarle in maniera arbitraria ad esclusivo beneficio di certe classi stipendiali e a discapito di altre.

La contraddittorietà e irragionevolezza delle misure assunte dall'Università di Parma ha impedito ai ricorrenti di fruire dei benefici economici conseguenti alle progressioni orizzontali, con ciò provocando una lesione evidente del loro diritto sancito dalla contrattazione collettiva, sia nazionale che decentrata.

Peraltro, ad avvalorare la contraddittorietà e illegittimità delle progressioni, si sottolinea che **lo stesso accordo dell'aprile 2022, all'art. 2, non stabilisce alcun principio o criterio in base al quale tutti i candidati di categoria EP3 non possono accedere alla progressione (criterio che, d'altra parte, sarebbe comunque illegittimo).**



Tale disposizione, infatti, si limita a definire i requisiti di partecipazione ma non enuncia alcun criterio in base al quale i ricorrenti possano essere esclusi; tant'è che tutti i ricorrenti hanno partecipato, le loro posizioni sono state scrutinate ed è stato loro assegnato un punteggio, con relativa redazione di una graduatoria.

Nonostante ciò, l'accordo dell'aprile 2022 non prevede che i lavoratori inquadrati in EP3 conseguano l'avanzamento in categoria EP4.

3) I ricorrenti hanno diritto, nel limite delle risorse finanziarie proporzionalmente assegnate, alla progressione orizzontale.

Né è possibile sostenere, come pare qualcuno abbia adombrato, che siccome gli otto lavoratori inquadrati in categoria EP3 avevano già in passato beneficiato di progressioni, ora venivano esclusi dalla procedura per il 2022.

Le norme sono chiare nello stabilire i requisiti di partecipazione, requisiti che tutti i ricorrenti possiedono.

E sono chiare anche le disposizioni che sanciscono il principio per cui le risorse per le progressioni vengono assegnate proporzionalmente al numero degli aventi diritto a partecipare alla procedura, per ogni livello stipendiale all'interno di ogni categoria.



Peraltro, al momento attuale non si è in grado di stabilire, qualora il fondo fosse stato assegnato conformemente ai criteri contrattuali, quante progressioni sarebbero state effettuate dalla categoria EP3 alla categoria EP4.

In ogni caso, certamente non zero.

4) Il comportamento dell'Università degli Studi di Parma costituisce un vero e proprio **inadempimento contrattuale**, con la violazione dell'art. 13 del contratto decentrato stipulato nel dicembre 2021.

Si ritiene pertanto di dover contestare tale inadempimento ai sensi degli artt. 1453 c.c., con conseguente **richiesta di esatto adempimento da parte dell'Università**: *“si deve poi aggiungere che da tempo questa Corte, pronunciando sulla tutela che può essere invocata dal lavoratore illegittimamente escluso da una procedura selettiva o da quello che assume di non essere stato correttamente valutato, ha affermato 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 (cfr. Cass. n. 268/2019), nonché agire per il risarcimento del danno anche da perdita di chance”* (Cass.Civ. sez. lav. 12 luglio 2022 n. 22029).



5) Si contesta anche la violazione dei principi di buona fede e correttezza ex artt. 1175 e 1375 c.c. nell'applicazione della disciplina contrattuale (da ultimo, Cass.Civ. sez.lav. 2 settembre 2021 n. 23827): l'Università degli Studi di Parma, oltre ad aver violato apertamente le disposizioni del contratto sopra richiamate, ha agito in maniera arbitraria, in difetto di alcun principio o criterio atto a supportare la scelta di non assegnare alcuna risorsa alle progressioni dalla categoria EP3 alla categoria EP4.

La stessa violazione degli artt. 1175 e 1375 c.c. è resa evidente dalla **totale assenza di qualsiasi motivazione**, cosicché la scelta operata dall'Università risulta del tutto incomprensibile e ingiustificabile.

A questo proposito, si richiama la costante giurisprudenza che, proprio in relazione a progressioni orizzontali, afferma: *“...in questa ottica, ai fini del sindacato giudiziale sulla valutazione effettuata dalla PA dell'operato del dipendente pubblico per la progressione in carriera, assume rilievo centrale **il vaglio del rispetto delle regole procedurali e/o degli obblighi di correttezza e buona fede, che implicano il divieto di determinazioni prive di motivazioni non ragionevoli, considerato che è con la motivazione che la P.A. esplicita le ragioni organizzative sottese all'adozione dei propri atti***



e la relativa rispondenza al pubblico interesse che deve costantemente orientare l'azione amministrativa (Cass. 18 ottobre 2017, n. 24583; Cass. 6 dicembre 2016, n. 24984; Cass. 6 giugno 2016, n. 11595; Corte cost., sentenza n. 310 del 2010)” (Corte d’Appello Milano sez. lav., 12 novembre 2021 n. 1390).

6) E’ evidente come il comportamento dell’Università abbia in concreto applicato le disposizioni di contratto in maniera deteriore, favorendo alcuni livelli stipendiali (del livello EP1 tutti i candidati hanno ottenuto la progressione orizzontale, peraltro lo stesso numero di coloro che hanno richiesto di partecipare alla progressione da EP3 a EP4), e penalizzando ingiustificatamente altri.

Ciò comporta una **violazione dei principi di imparzialità ex art. 97 Cost. e di eguaglianza**: a medesime condizioni e requisiti di accesso, oltre che in relazione ai medesimi principi sanciti dal contratto decentrato (assegnazione delle risorse proporzionale al numero degli aventi diritto), ha fatto seguito invece il riconoscimento della progressione su base fortemente “parziale”. Basti rilevare che **per alcune categorie non si è proporzionato nulla, ma si è riconosciuta la progressione a tutti i candidati** (categorie C1, con 22 partecipanti e 22 progressioni assegnate; C5, con 20 partecipanti e 20 progressioni; D1, con 14 partecipanti e 14 progressioni; D5, con 23 partecipanti e 23 progressioni; EP1,



con 8 partecipanti, proprio come gli EP3, e 8 progressioni; EP5, 2 partecipanti e 2 progressioni).

La violazione del principio di imparzialità, oltre che di quelli di correttezza e buona fede, è evidente ed ha avuto riguardo non solo alle progressioni della categoria EP, ma anche a quelle (comunque finanziate da un fondo diverso) delle diverse categorie del comparto.

Tale fatto sta a rappresentare una diffusa e ingiustificabile arbitrarietà nello stabilire chi ha diritto ad ottenere la progressione e chi invece ne è escluso.

7) La condotta illegittima dell'Università degli Studi di Parma consente ai ricorrenti di richiedere l'esatto adempimento da parte del datore di lavoro delle disposizioni contrattuali, con la ripetizione delle operazioni selettive, e l'accertamento del diritto al conseguimento della progressione orizzontale, se del caso previo annullamento degli atti che hanno condotto alla redazione e approvazione di una graduatoria del tutto illegittima.

Per la verità al momento attuale non si conoscono atti o provvedimenti che abbiano disciplinato la ripartizione delle risorse disponibili per le progressioni orizzontali della categoria EP. L'applicazione delle disposizioni contrattuali decentrate,



così come formulate, avrebbe dovuto consentire ai ricorrenti, o quanto meno ad alcuni di loro, di conseguire la progressione.

Non si vuole certo insinuare che l'Università di Parma prima abbia fatto l'elenco di coloro che "passavano" e poi abbia distribuito le risorse; certo però che risulta inspiegabile come una distribuzione tanto arbitraria e illegittima non sia stata regolata, per così dire, da una qualche forma di atto amministrativo.

Si richiede, in ogni caso, che **qualsiasi atto amministrativo, attualmente non conosciuto, volto a disciplinare la ripartizione delle risorse in senso sfavorevole ai ricorrenti per le progressioni della categoria EP venga annullato o disapplicato.**

Dall'esatto adempimento delle norme contrattuali discendono il diritto dei ricorrenti all'inquadramento nella categoria EP4 e il diritto al trattamento economico di tale ultima categoria a decorrere dal 1.1.2022, con condanna dell'Università a corrispondere le differenze retributive, oltre interessi e rivalutazione monetaria.

Tutto ciò premesso, i ricorrenti, come sopra rappresentati, difesi e domiciliati

CHIEDONO

che venga fissata l'udienza di discussione del ricorso per ivi sentir accogliere le seguenti

CONCLUSIONI



Voglia il Tribunale di Parma – sezione lavoro, rigettata ogni contraria eccezione, deduzione, istanza e prova, previe le declaratorie di legge e del caso e previa disapplicazione o annullamento, se del caso, degli atti e provvedimenti anche attualmente non conosciuti (in particolare, se esistono, atti relativi alla mancata attribuzione dei fondi di finanziamento per la progressione dalla categoria EP3 alla categoria EP4, o comunque alla esclusione della categoria EP3 dalla progressione orizzontale):

1) accertare e dichiarare l'illegittimità, invalidità, nullità o come meglio delle operazioni di selezione per la progressione economica orizzontale della categoria EP per l'anno 2022, con declaratoria di illegittimità, invalidità, nullità o come meglio dei singoli atti, anche attualmente non conosciuti, di ripartizione delle risorse del fondo per la categoria EP e di selezione e valutazione dei candidati;

2) accertare e dichiarare il diritto dei ricorrenti ad ottenere la ripetizione della selezione per le progressioni economiche orizzontali della categoria EP per l'anno 2022, con conseguente condanna dell'Università degli Studi di Parma ad effettuare nuovamente la selezione per le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022 della categoria EP in attuazione dei



principi e criteri sanciti dal c.c.n.l. nazionale e dalla contrattazione decentrata;

3) di conseguenza, accertare e dichiarare il diritto dei ricorrenti ad ottenere la progressione economica orizzontale dalla categoria EP3 alla categoria EP4, nella misura massima possibile e secondo i criteri sanciti dall'art. 13 del contratto collettivo decentrato stipulato nel dicembre 2021, con riferimento alla procedura posta in essere dall'Università degli Studi di Parma nell'anno 2022, e con decorrenza della progressione orizzontale dal 1 gennaio 2022 o da quando risulterà di legge o del caso;

4) dichiarare tenuta e condannare l'Università degli Studi di Parma ad assegnare ai ricorrenti nella misura massima e in applicazione del criterio di proporzionalità e in percentuale di cui all'art. 13 del contratto collettivo decentrato del dicembre 2021, la progressione economica orizzontale dalla categoria EP3 alla categoria EP4 con decorrenza dal 1 gennaio 2022, o da quando risulterà di legge o del caso;

5) accertare e dichiarare il diritto dei ricorrenti al conseguimento delle differenze retributive riconducibili alla progressione economica orizzontale con decorrenza dal 1 gennaio 2022, o da quando risulterà di legge o del caso, oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dì del dovuto al saldo effettivo;



6) dichiarare tenuta e condannare l'Università degli Studi di Parma a corrispondere a ciascun ricorrente le differenze retributive fra il livello economico EP3 e il livello economico EP4, oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dì del dovuto al saldo effettivo, con decorrenza dal 1 gennaio 2022 o da quando risulterà di legge o del caso.

7) Con vittoria delle spese di giudizio, oltre IVA, CPA e contributo forfettario di legge.

In via istruttoria, si richiede che il Giudice ordini all'Università degli Studi di Parma di esibire/depositare in giudizio tutti gli atti, verbali e provvedimenti relativi alla ripartizione del fondo della categoria EP per l'anno 2022, e tutti gli atti, verbali e provvedimenti relativi alla valutazione dei candidati, all'assegnazione dei punteggi e alla redazione delle graduatorie.

Si richiede fin d'ora, nel caso fosse ritenuto necessario ai fini dell'integrazione del contraddittorio con eventuali controinteressati, autorizzazione ad effettuare la notificazione del ricorso introduttivo ai sensi dell'art. 151 c.p.c. mediante pubblicazione del ricorso e degli atti sul sito istituzionale dell'Università degli Studi di Parma.

Si dichiara che la presente controversia ha valore indeterminabile.

Si provvede, pertanto, al versamento del contributo unificato pari ad Euro 259,00.



Si producono:

- 1) c.c.n.l. comparto Università e Ricerca 16.10.2008;
- 2) contratto collettivo integrativo dicembre 2021;
- 3) accordo sindacale sulle progressioni economiche orizzontali 2022 dell'aprile 2022;
- 4) bando di selezione approvato con determina direttoriale n. 138/2022 del 30.5.2022;
- 5) – 12) domande di partecipazione alla selezione di Bacchiorri, Di Marzio, Leporati, Magnani, Morini, Ollari, Scapuzzi e Sfamurri, con ricevuta di inoltro e copia del documento d'identità;
- 13) linee guida per la trasmissione della domanda per le PEO 2022, tratta dal sito web dell'Università;
- 14) graduatorie PEO 2022 approvate con determina direttoriale n. 2229/2022 dell'8.9.022;
- 15) diffida avv. Mendogni del 22.11.2022;
- 16) c.c.n.l. comparto Istruzione e Ricerca 19.4.2018;
- 17) c.c.n.l. comparto Istruzione e Ricerca 6.12.2022;
- 18) tabella delle differenze retributive.

Parma, 27 febbraio 2023

Avv. Marcello Mendogni

