

TRIBUNALE DI BARCELONA P.G.
UFFICIO DEL GIUDICE UNICO
- SEZIONE LAVORO -

Ricorso ex art 414 c.p.c.

nell'interesse della sig.ra **Rosaria Maria De Luca**, nata a Milazzo (Me) il 10.01.1966, CF: DLCRRM66A50F206J, ivi residente in via Lungomare Garibaldi, 371, rappresentato e difeso dall'avv. **Aurora Notarianni**, C.F. NTR RFR 63L45 F888C con domicilio digitale auroranotarianni@pec.giuffre.it (fax 0909485147) e dall'avv. **Maria Grazia Belfiore** C.F.: BLF MGR 68A51E 606B con domicilio digitale m.belfiore@pec.giuffre.it con facoltà congiunte e separate, elettivamente domiciliato presso lo studio in Messina, Viale S. Martino 146, giusta procura in calce rilasciata su foglio separato del quale è stata estratta copia informatica per immagine inserita nella busta telematica contenente il presente atto, **ricorrente**

Contro

- **Ministero della Giustizia**, in persona del Ministro *pro tempore*, C.F. 80184430587 in persona del Ministro p.t., con sede in Roma, Via Arenula 70 pec gabinetto.ministro@giustiziacert.it, *ope legis* elettivamente domiciliato presso l'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Messina, C.F.80003660836, via Dei Mille Isol.221, n. 65, pec: messina@mailcert.avvocaturastato.it

- **Ministero della Giustizia – Dipartimento Amministrazione Penitenziaria (D.A.P.) - Codice fiscale: 80252050580** - in persona del Direttore Generale *pro tempore*, con sede in Roma, Largo Luigi Daga, 2, pec: prot.dap@giustiziacert.it, *ope legis* elettivamente domiciliato presso l'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Messina, C.F.80003660836, via Dei Mille Isol.221, n. 65, pec: messina@mailcert.avvocaturastato.it, **resistente**

e nei confronti di

tutti i dipendenti che hanno partecipato alla medesima procedura e che precedono la ricorrente nella graduatoria PEO, **quali potenziali controinteressati**,

Oggetto: mancato conseguimento della PEO per erronea attribuzione del punteggio, rettifica graduatoria e risarcimento del danno per perdita di *chance*.



Sommario:

❖ IN FATTO	
1. Il bando e i criteri di valutazione	pag. 02
2. La domanda e l'errata attribuzione del punteggio	pag. 04
❖ IN DIRITTO	
1. Sulla giurisdizione del Tribunale ordinario	pag. 06
2. La normativa in materia di progressioni economiche orizzontali	pag. 08
3. Il danno da perdita di chance	pag. 09
❖ CONCLUSIONI	pag. 10
❖ ISTANZA EX ART 151 C.P.C.	pag. 11

IN FATTO

➤ **Il bando per la PEO e i criteri di valutazione**

Con avviso del 26.09.2023 ([all. 01](#) avviso) il Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria – a seguito dell'accordo sottoscritto il 22 marzo 2023 con cui è stata prevista la destinazione di una quota del Fondo delle Risorse Decentrate al finanziamento dei passaggi all'interno delle aree – ha indetto la selezione per il passaggio alla fascia retributiva superiore per 408 dipendenti dell'Amministrazione Penitenziaria appartenenti al Comparto Funzioni Centrali ([all. 02](#) CCNL), suddivisi su tutti i profili professionali.

Nella specie, i posti disponibili per il passaggio alla fascia retributiva F5 del profilo di Funzionario della Professionalità Giuridico-Pedagogica (cui la ricorrente, sig.ra De Luca, afferisce) sono in numero di 10 ed i requisiti previsti per la candidatura alla progressione sono i seguenti:

- Prestare servizio a tempo indeterminato nell'Amministrazione Penitenziaria;
- Appartenere alla fascia retributiva immediatamente inferiore con un'anzianità di servizio, alla data dell'1.01.2022, di almeno due anni;
- Non aver avuto, nei due anni precedenti, provvedimenti disciplinari.

Quanto ai titoli valutabili ed il relativo punteggio, l'art 4 dell'avviso di selezione prevede l'attribuzione massima di 90 punti così distribuiti:

- massimo 30 punti per l' *“Esperienza professionale maturata”*:



Esperienza professionale maturata	Tipologia di Servizio A	Esperienza professionale maturata nella fascia retributiva del profilo di appartenenza*.	0,5 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione pari o superiore a sei mesi (fino al quinto anno di servizio) 2 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione pari o superiore a sei mesi (dopo il quinto anno di servizio)
	Tipologia di Servizio B	Esperienza professionale maturata nel Comparto Ministeri/Funzioni Centrali – Profili professionali del Ministero della Giustizia.**	0,5 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione pari o superiore a sei mesi
	Tipologia di Servizio C	Esperienza professionale maturata in altra Pubblica Amministrazione o altro Comparto.	0,2 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione pari o superiore a sei mesi

- massimo 30 punti per i “*Titoli di studio*” conseguiti:

Titolo di studio più elevato posseduto	A	Licenza di scuola primaria	10
	B	Diploma di scuola secondaria di primo grado	15
	C	Diploma di istruzione professionale (triennale)	17
	D	Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)	21
	E	Diploma di laurea triennale	24
	F	Diploma di laurea specialistica o vecchio ordinamento	27
Ulteriori titoli di studio posseduti	G	Diploma di laurea triennale	0,50
	H	Diploma di laurea specialistica o vecchio ordinamento	1
	I	Dottorato di ricerca, abilitazioni o iscrizioni ad albi di professioni controllate e/o vigilate dal Ministero	1,50
	J	Master universitari di primo livello	0,50
	K	Master universitari di secondo livello	1



- massimo 30 punti per la “Valutazione delle prestazioni”:

Valutazione delle prestazioni*	ANNO 2019 (per tipologia di valutazione)	
	Livello di performance (punteggio da 81 a 100)	10,00 punti
	Livello di performance (punteggio da 41 a 80)	9,75 punti
	Livello di performance (punteggio da 20 a 40)	9,50 punti
	ANNO 2020 (per tipologia di valutazione)	
	Livello di performance (punteggio da 81 a 100)	10,00 punti
	Livello di performance (punteggio da 41 a 80)	9,75 punti
	Livello di performance (punteggio da 20 a 40)	9,50 punti
	ANNO 2021 (per tipologia di valutazione)	
	Livello di performance (punteggio da 81 a 100)	10,00 punti
	Livello di performance (punteggio da 41 a 80)	9,75 punti
	Livello di performance (punteggio da 20 a 40)	9,50 punti
Massimo punteggio		30 punti

➤ **La domanda di partecipazione e l'errata attribuzione del punteggio**

Con domanda di partecipazione telematica del 16.10.2023, identificativo n. 43825 ([all. 03](#), domanda) la sig.ra De Luca, funzionaria della professionalità giuridico-pedagogica in servizio presso la Casa Circondariale di Barcellona Pozzo di Gotto, ha presentato la propria candidatura per la copertura di uno dei 10 posti disponibili nella III area funzionale – fascia retrib. F5 – profilo professionale Funzionario della professionalità giuridico-pedagogica.

Nello specifico, la ricorrente ha certificato il possesso dei seguenti requisiti/titoli per un **punteggio totale di 89,00** così determinato:

- **Punti 30** per Esperienza professionale (15 anni - dal 2.05.1994 al 31.12.2008 per servizio nel Comparto Ministeri = punti 7,50 – **ed ulteriori 15** - dal 1.01.2009 al 18.10.2023 – per servizio nella fascia retr. inferiore F4 del profilo di appartenenza = punti 22,50);
- **Punti 28,50** per titoli di studio (laurea quadriennale vecchio ordinamento punti 27, Master di II livello punti 1, Corso di formazione per Direttori punti



0,50);

- **Punti 30 per Valutazione delle prestazioni** (performance anno 2019=punti 10, performance anno 2020= punti 10, performance anno 2021= punti 10).

In data 19.12.2023 sul sito del Ministero della Giustizia sono state pubblicate le graduatorie relative alle progressioni economiche del personale del Comparto Funzioni Centrali e, per quanto qui di interesse, quella relativa al profilo professionale di Funzionario della professionalità giuridico-pedagogica – fascia retributiva F5 – che prevede 56 posizioni a fronte di 10 posti disponibili ([all. 04](#), graduatoria).

Avviene, quindi, che dalla lettura della graduatoria la ricorrente si avvede che le prime 10 posizioni utili per l’attribuzione del livello retributivo superiore sono state conferite a lavoratori che hanno raggiunto punteggi compresi tra 88,50 (la prima posizionata) e 87,00 (l’ultimo in posizione utile). La sig.ra De Luca si avvede, altresì, di essere stata collocata alla posizione n. 49 con l’attribuzione di soli 72,50 punti a fronte degli 88,50 posseduti e debitamente certificati (v. domanda già all. 02).

In considerazione dell’evidente errore di valutazione, la ricorrente presenta tempestivamente (entro il 18.01.2024 come indicato nella nota dg. GDAP. del 19.12.2023, in [all. 05](#)) motivate osservazioni ([all. 06](#), osservazioni del 9.01.2024) per la rettifica, in autotutela, della graduatoria da parte dell’Amministrazione, con ricollocazione in posizione utile (ovvero dalla prima alla quarta posto che in tale *range* si collocano tutti i lavoratori con punteggio superiore o pari ad 88) per l’attribuzione del profilo retributivo superiore in considerazione del possesso di 88,50 punti come dettagliati in domanda.

Ben due mesi dopo l’inoltro delle predette osservazioni, la sig.ra De Luca riceve il laconico riscontro del 4.03.2024 ([all. 07](#) verbale di verifica del 4.03.24) con cui la Commissione liquida le articolate osservazioni proposte, in questi termini: *“il corso di formazione non viene riconosciuto come Master – Si conferma la valutazione già espressa in prima istanza”*.

Ritenendo l’irrelevanza di quanto affermato dalla Commissione di verifica ai fini della propria esclusione dalle prime 10 posizioni utili per il passaggio di livello retributivo (posto che l’eventuale esclusione del corso di formazione quale titolo valutabile avrebbe al più comportato la sottrazione di solo mezzo punto dagli 88,50



certificati, riconducendo il punteggio ad 88 e, quindi, comunque entro le prime 10 posizioni), la sig.ra De Luca ha ulteriormente sollecitato la verifica della propria posizione, da ultimo a mezzo delle sottoscritte procuratrici ([all. 08](#), pec del 15.10.2024), senza, pur tuttavia, ottenere riscontro alcuno.

Nel silenzio serbato dall'Amministrazione competente, la sig.ra De Luca è costretta ad adire l'intestato Tribunale perché accerti e dichiari la fondatezza della propria richiesta per i seguenti motivi

IN DIRITTO

● Sulla giurisdizione del Giudice Ordinario

In via preliminare, al fine di sgombrare il campo da eventuali contestazioni, si ritiene opportuno precisare che la presente controversia è devoluta al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro.

Nel rapporto di pubblico impiego privatizzato, infatti, 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 della progressione è di consentire, al lavoratore meritevole, una carriera economica mediante incrementi di posizione retributiva 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.

Ebbene i poteri di gestione del rapporto di lavoro presso la p.a., a seguito della contrattualizzazione del rapporto di lavoro, hanno sempre natura di poteri datoriali di diritto privato e non già di atti amministrativi.

Ciò si ricava dalla chiara previsione legislativa che all'art. 5 del d.lgs n. 165 del



2001 testualmente recita: *"Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro"*.

L'art. 63 c. 1 del d.lgs n. 165 del 2001 prevede, poi, che sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi.

In tema di lavoro pubblico contrattualizzato, quindi, ai fini del riparto della giurisdizione, atteso che le progressioni - secondo disposizioni di legge o di contratto collettivo - all'interno di ciascuna area professionale o categoria, sia comportanti l'acquisizione di posizioni retributive più elevate che di qualifiche superiori, non rientrano nelle procedure concorsuali (art. 63, comma 4, d.lg. n. 165 del 2001) ma nelle procedure che l'amministrazione pone in essere con le capacità e i poteri di diritto privato del datore di lavoro, spetta alla giurisdizione ordinaria la controversia concernente le progressioni orizzontali, connotate dallo scorrimento interno all'area.

In argomento, è pacifico e consolidato l'orientamento giurisprudenziale di legittimità, ex multis Cass., sez. lav., 2 settembre 2021, n. 23827: *"allorquando si tratta di 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"*.

Ed ancora, Cassazione civile, sez. UN., 31 ottobre 2008, n. 26295: *"In tema di lavoro pubblico contrattualizzato e ai fini del riparto della giurisdizione, atteso che le progressioni - secondo disposizioni di legge o di contratto collettivo - all'interno di ciascuna area professionale o categoria, sia comportanti l'acquisizione di posizioni retributive più elevate che di qualifiche superiori, non rientrano nelle*



procedure concorsuali (art. 63, comma 4, d.lg. n. 165 del 2001) ma nelle procedure che l'amministrazione pone in essere con le capacità e i poteri di diritto privato del datore di lavoro, spetta alla giurisdizione ordinaria la controversia concernente l'esclusione dalla procedura di riqualificazione interna indetta dal Ministero della Giustizia - Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria - per la copertura di posti dell'area C, posizione economica C3, profilo professionale di "esperto informatico", riservata al personale dipendente dell'amministrazione già inquadrato nelle posizioni economiche C1 e C2 della stessa area".

Ciò posto in via preliminare, si precisa, nel merito, quanto segue.

- **La normativa in materia di progressioni economiche orizzontali**

Come è noto, con il d.lgs. n. 150/2009 è stato avviato un processo di riforma del pubblico impiego, caratterizzato, per quello che qui interessa, dall'adozione di un complesso sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti, strumentale al perseguimento di un modello amministrativo della Pubblica Amministrazione orientato al risultato.

Ed infatti, l'art. 3 del d.lgs. citato prescrive, al primo comma, che *"la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento"* e, al quarto comma, che *"le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi"*.

Il legislatore, inoltre, ha affermato il principio in base al quale *"il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali"* (art. 3, c. 5).



L'art. 23 del decreto legislativo n. 150/2009 disciplina, poi, in modo specifico le progressioni economiche orizzontali, prevedendo, coerentemente all'assetto complessivo della disciplina che *"le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis¹, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili"* e prescrive, inoltre, che *"le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione"*.

In buona sostanza, le progressioni economiche non possono essere conferite *"a pioggia"* ma solo a quanti raggiungono i migliori risultati/punteggi nell'ambito di una selezione che deve avere individuato a monte i criteri per l'attribuzione dei punteggi.

Deve, infatti, rilevarsi che la circostanza che la P.A., attraverso gli organi preposti, assume le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, non la esime dal rispetto delle regole di buona fede e correttezza, cui il datore di lavoro privato è pur sempre soggetto.

Ne consegue che l'avviso di selezione deve prevedere la precisa individuazione dei titoli valutabili e del relativo punteggio acciocché la successiva graduatoria di merito rispecchi fedelmente il livello raggiunto da ciascun lavoratore.

Nel caso di specie, pur avendo la ricorrente evidenziato la notevole distonia tra il punteggio risultante dal corretto calcolo dei propri titoli debitamente certificati (88 punti) e quello riconosciutole in graduatoria (72,50), l'Amministrazione non ha provveduto alla doverosa rettifica, così causando un considerevole danno alla lavoratrice illegittimamente esclusa dalla rosa dei primi dieci funzionari aventi diritto alla progressione economica orizzontale.

- **Il danno da perdita di chance**

^{11-bis}. *"I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito."*



Stante l'illegittimità del collocamento in graduatoria in posizione non utile ai fini della progressione economica, la ricorrente contestualmente alla doverosa rettifica della graduatoria *de qua*, ha diritto al risarcimento del danno economico patito in termini di perdita di chance di conseguire il livello retributivo superiore F5 a far data dal gennaio 2024.

La mancata attribuzione della giusta collocazione in graduatoria, infatti, ha provocato e provoca alla ricorrente un danno patrimoniale, quantificabile nella differenza tra quanto avrebbe cominciato a percepire per effetto dell'attribuzione della posizione economica F5 cui aveva ed ha diritto e quanto, invece, continua a percepire a causa della mancata progressione (v. tabelle delle differenze retributive tra i due livelli in [all. 09](#)).

In argomento la Suprema Corte di Cassazione, sez. lav., con Ordinanza n. 25632 del 25 settembre 2024 ha statuito che: *“Al fine della liquidazione del danno patrimoniale da perdita di chance la concreta ed effettiva occasione perduta di conseguire un determinato bene non è una mera aspettativa di fatto, ma un'entità patrimoniale a sé stante, giuridicamente ed economicamente suscettibile di valutazione autonoma, che deve tenere conto della proiezione sulla sfera patrimoniale del soggetto”*.

Dunque, sussistendo nel caso di specie, la prova di una concreta ed effettiva occasione perduta da parte della ricorrente, il danno andrà liquidato in via equitativa considerando, a tal fine, che l'ammontare delle maggiori retribuzioni perse (ovvero la differenza tra la posizione economica F4 dell'area 3 il cui minimo retributivo è pari ad € 2.338,42 e la posizione economica F5, stessa area, il cui minimo retributivo è pari ad € 2.488,16) può costituire un valido parametro da adottare ai fini della quantificazione del danno.

Tutto ciò premesso e ritenuto, la sig.ra Rosaria Maria De Luca, come sopra rappresentata e difesa chiede che il Tribunale di Barcellona, giudice del lavoro, adito, voglia *contrariis reiectis*, accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

1. **Accertare e dichiarare** l'erronea attribuzione del punteggio nei confronti della sig.ra De Luca e conseguentemente, **dichiarare** il diritto della stessa alla



collocazione in graduatoria in posizione utile per l'attribuzione della PEO con il conseguente inquadramento a tutti gli effetti giuridici ed economici;

2. **Condannare**, il Ministero della Giustizia – Dipartimento Amministrazione Penitenziaria (D.A.P.), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, alla rettifica della graduatoria di merito relativa alla III area funzionale – fascia retrib. F5 – profilo professionale Funzionario della professionalità giuridico-pedagogica, con attribuzione alla sig.ra De Luca di un punteggio non inferiore ad 88,00;
3. **Condannare**, il Ministero della Giustizia – Dipartimento Amministrazione Penitenziaria (D.A.P.), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, al risarcimento del danno da perdita di chance da liquidarsi in via equitativa, ovvero parametrandolo alla differenza tra la posizione economica F4 e la posizione F5 dell'area III del Comparto Funzioni Centrali – Ministeri a far data dall'1.01.2024;
4. **Condannare** il Ministero della Giustizia – Dipartimento Amministrazione Penitenziaria (D.A.P.), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, al pagamento delle spese, competenze ed onorari del presente giudizio da liquidarsi secondo i parametri del D.M. 13 agosto 2022 n. 147 aumentati del 30% ex art.4 (1bis) D.M. 55/2014 in quanto *“atti depositati con modalità telematiche [...] redatti con tecniche informatiche idonee ad agevolarne la consultazione o la fruizione e [...] consentono la ricerca testuale all'interno dell'atto e dei documenti allegati, nonché la navigazione all'interno dell'atto”*, con distrazione a favore delle sottoscritte procuratrici anticipatarie.

**Istanza per la determinazione delle modalità della
notificazione ex art. 151 c.p.c.**

Premesso che

- Ai fini dell'integrale instaurazione del contraddittorio, il presente ricorso deve essere notificato a tutti i dipendenti inseriti nella graduatoria di che trattasi, controinteressati potenziali avendo partecipato alla medesima procedura della ricorrente e che vedrebbero mutata la propria posizione in caso di accoglimento del presente ricorso;

Rilevato che

- 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 stante che nella graduatoria finale gli stessi sono individuati solo con cognome e nome, ragion per cui risulta impossibile alla ricorrente individuare concretamente gli elementi identificativi utili per la notifica;

Tutto ciò premesso, la ricorrente chiede che il Tribunale adito

Voglia autorizzare

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

A) quanto ai controinteressati eventuali, evocati in giudizio, mediante pubblicazione integrale del ricorso e del decreto di fissazione udienza su specifica sezione a ciò predisposta del sito web istituzionale del Ministero della Giustizia resistente secondo le modalità e nei termini che vorranno indicarsi;

B) quanto alla amministrazione resistente, mediante notificazione nelle forme ordinarie, ovvero a mezzo p.e.c. ai sensi e per gli effetti della l. n. 53/94.

Si producono e si offrono in comunicazione, mediante deposito al fascicolo telematico, i documenti come sopra descritti da n. 01 a 09.

Ai fini del versamento del contributo unificato si dichiara che il valore della controversia è indeterminabile e che pertanto il contributo unificato dovuto e versato è pari ad € 259,00.

Messina, 7.01.2025

avv. Maria Grazia Belfiore

avv. Aurora Notarianni

