

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio

Sezione Prima

ha pronunciato la presente

SENTENZA

sul ricorso numero di registro generale 4131 del 2017, proposto dalla dott.ssa -OMISSIS- -OMISSIS-, rappresentata e difesa dagli avvocati Da. Ci. e Ma. An., con domicilio eletto presso lo studio dell'avv. Da. Ci. in Roma, viale (...);

contro

Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'Avvocatura Generale dello Stato, domiciliata ex lege in Roma, via (...);

per l'annullamento

della delibera di AGCM dell'1/03/2017, con la quale vengono fissati i criteri in base ai quali i responsabili avrebbero dovuto attenersi ai fini dell'assegnazione del premio di risultato ai dipendenti di ciascuna unità organizzativa;

nonché, ogni altro provvedimento o atto preliminare e/o consequenziale e anzitutto l'assegnazione del premio di risultato 2016;

per l'accertamento del diritto

a conoscere preventivamente i criteri di valutazione della performance della U.O. e/o dell'attività lavorativa personale;

per l'accertamento dell'inadempimento di AGCM al contratto di lavoro tra la medesima AGCM e la dott.ssa -OMISSIS- -OMISSIS- e, per l'effetto, condannare AGCM al risarcimento del danno, in favore della dott.ssa -OMISSIS- -OMISSIS-, da liquidarsi in separato procedimento;

e, in ogni caso, per l'accertamento del diritto della dott.ssa -OMISSIS- -OMISSIS- a trattenere l'importo di cui all'assegnazione del premio di risultato 2016.

Visti il ricorso e i relativi allegati;

Visto l'atto di costituzione in giudizio dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato;

Visti tutti gli atti della causa;

Relatore nell'udienza pubblica del giorno 9 maggio 2018 il cons. Anna Maria Verlengia e uditi per le parti i difensori come specificato nel verbale;

Ritenuto e considerato in fatto e diritto quanto segue.

FATTO

Con ricorso, notificato il 28 aprile 2017 e depositato il successivo 15 maggio 2017, la dott.ssa -OMISSIS- -OMISSIS-, dipendente di AGCM con la qualifica di funzionario, assegnata all'Unità Organizzativa "Direzione Relazioni Esterne e Rapporti Istituzionali", impugna la Delibera dell'AGCM del 1° marzo 2017, con la quale vengono fissati i criteri di assegnazione del premio di risultato ai dipendenti di ciascuna unità organizzativa, nella parte in cui prevede che, "fermo restando il rispetto del plafond dell'unità organizzativa predeterminato nel complesso e per singola qualifica, l'importo del premio minimo assegnato non sia inferiore al 50% di quello massimo assegnato".

Avverso la suddetta delibera la ricorrente articola i seguenti motivi di doglianza:

1) violazione dell'art. 36 Cost., atteso che il limite dell'importo del premio minimo (50% del premio massimo assegnato) violerebbe il principio della necessaria corrispondenza tra la retribuzione e/o il premio di risultato e la prestazione lavorativa, trattandosi di misura premiale e distinguendosi dal premio di produzione;

2) violazione dell'art. 3 Cost., apparendo illogico premiare i meno meritevoli con un premio parametrato non al loro contributo, ma al premio riconosciuto ai più meritevoli;

3) violazione degli artt. 3 e 18 del d.lgs. 150/2009, dell'art. 5, comma 11-bis, del d.l. 95/2012 convertito, con modificazioni, in legge 7 agosto 2012 n. 135 e dell'art. 1375 c.c., eccesso di potere per irragionevolezza, attesa l'inesistenza di criteri di valutazione del personale preventivamente determinati al fine della ripartizione del premio di risultato.

La ricorrente conclude chiedendo:

a) l'annullamento della gravata delibera nella parte in cui dispone che "ai fini della ripartizione del premio all'interno di ciascuna U.O., il responsabile della stessa dovrà provvedere alla compilazione della scheda individuale (allegato 3) di ciascun collaboratore, nella quale dovrà essere indicato l'apporto fornito dallo stesso al raggiungimento della performance dell'unità organizzativa, nonché l'ammontare del premio assegnato. Il responsabile dovrà inoltre operare in modo tale che, fermo restando il rispetto del plafond dell'unità organizzativa predeterminato nel complesso e per singola qualifica, l'importo del premio minimo assegnato non sia inferiore al 50% di quello massimo assegnato";

b) l'accertamento e la dichiarazione del diritto della ricorrente a conoscere preventivamente i criteri di valutazione della performance dell'U.O. e/o dell'attività lavorativa personale;

c) l'accertamento dell'inadempimento di AGCM al contratto di lavoro tra la medesima AGCM e la dott.ssa - OMISSIS- -OMISSIS- e, per l'effetto, la condanna dell'AGCM al risarcimento del danno, in favore della stessa da liquidarsi in separato procedimento;

d) l'accertamento del diritto della stessa a trattenere l'importo di cui all'assegnazione del premio di risultato 2016.

L'Autorità si è costituita il 23 maggio 2017 e con successiva memoria, depositata il 6 aprile 2018, ha eccepito l'inammissibilità del ricorso per carenza di interesse, rilevando l'insussistenza di alcuna lesione attuale e concreta della sfera giuridica della ricorrente, e ha resistito nel merito.

Il 17 aprile 2017 parte ricorrente ha depositato memoria di replica unica per i quattro ricorsi chiamati all'udienza del 9 maggio 2018.

Alla suddetta pubblica udienza il ricorso è stato trattenuto in decisione.

## DIRITTO

Il ricorso è infondato e ciò consente di tralasciare l'esame dell'eccezione proposta dall'Amministrazione resistente.

Con una prima censura la ricorrente deduce l'illegittimità della delibera dell'AGCM del 1° marzo 2017 nella parte in cui si stabilisce che "l'importo del premio minimo assegnato non sia inferiore al 50% di quello massimo assegnato" in quanto il suddetto criterio sarebbe in contrasto con l'art. 36 Cost., il quale, secondo la ricorrente, imporrebbe la necessaria corrispondenza tra la retribuzione e/o il premio di risultato e la prestazione lavorativa. Parametrare il premio minimo ad una percentuale del premio massimo negherebbe la suddetta corrispondenza, discostandosi da valutazioni del merito sulle quali dovrebbe basarsi il premio di risultato.

La censura è infondata.

L'art. 36 Cost. ha ad oggetto la retribuzione nel suo complesso e non attiene alla congruenza di singoli ed eventuali trattamenti economici accessori, con funzione incentivante, quali il premio di risultato.

La Corte Costituzionale con la sentenza n. 154/2014 ha, infatti, affermato che, per valutare la conformità al parametro dell'art. 36 Cost., il giudizio non può essere svolto per singoli istituti, né giorno per giorno, ma occorre valutare l'insieme delle voci che compongono il trattamento complessivo del lavoratore in un arco temporale di una qualche significativa ampiezza.

Nemmeno sussiste la denunciata violazione dell'art. 3 Cost., in quanto nel caso sub iudice non viene in evidenza né una disparità di trattamento di situazioni uguali, né una irragionevole ripartizione del premio, bensì la scelta di assegnare ai meno meritevoli una quota di premio parametrata a quella assegnata ai più meritevoli, così riconoscendo loro una quota minima, meno distante da quella assegnata ai più meritevoli, rispetto a quella che parte ricorrente sembra ritenere congrua.

L'attribuzione del premio di risultato a tutto il personale in funzione del contributo apportato ai risultati conseguiti dall'unità di appartenenza è quanto previsto al punto 6 dell'Accordo del 5 aprile 2016.

Si tratta, quindi, di un premio collettivo, in quanto comunque destinato a tutto il personale.

Premesso che la ricorrente non ha impugnato la ripartizione tra le diverse unità organizzative dell'importo complessivo destinato al premio di risultato (vedi p. 22 del ricorso) e posto che la stessa è l'unico funzionario della unità organizzativa, la censura articolata in ricorso riguarderebbe, nel caso di specie, la modalità di ripartizione del fondo tra dipendenti appartenenti a categorie diverse; considerazione, questa, che evidenzia la non irragionevolezza della scelta operata dall'Autorità, attesa la ritenuta non comparabilità

di contributi professionali diversi ai fini della valutazione del loro apporto al raggiungimento della performance dell'unità organizzativa.

La censura sconfinava, peraltro, nel merito dell'attività amministrativa, ove mira a sostituire il criterio di attribuzione del premio di risultato prescelto con altro ed è pertanto anche inammissibile.

Il suddetto criterio, ad avviso della ricorrente, violerebbe anche le previsioni di cui agli artt. 3 e 18 del d.lgs. 150/2009, le quali avrebbero implementato il sistema del trattamento economico accessorio collegato all'effettivo rendimento dei pubblici dipendenti, imponendo criteri di valutazione chiari, puntuali e conoscibili.

Anche questo motivo è infondato, atteso che, in base a quanto documentato dall'Autorità, quest'ultima si è adeguata alle suddette previsioni del d.lgs. 150/2009, pur non essendovi tenuta, adottando la delibera del 19 dicembre 2014, che ha modificato l'art. 10, comma 2, del Regolamento di organizzazione, prevedendo che, periodicamente e comunque all'inizio di ogni anno, nel Piano della Performance siano fissati gli obiettivi, le priorità, i piani e programmi da attuare.

Il Piano della Performance 2015-2018 è stato approvato con delibera del 10 giugno 2015 e ne è stata favorita la divulgazione mediante pubblicazione sul sito.

Atteso che è in relazione agli obiettivi, alle priorità, ai piani e programmi da attuare con il suddetto Piano ed agli specifici compiti della unità organizzativa nella quale opera il dipendente, che il Responsabile valuta l'apporto del singolo ai fini del riconoscimento del premio di risultato, anche questo motivo va respinto poiché infondato, così come quello inerente la violazione dell'art. 5, comma 11-bis, del d.l. n. 95/2012.

Per quanto riguarda i singoli obiettivi dell'U.O. a cui appartiene la ricorrente, gli stessi risultano assegnati con nota del Segretario Generale 16 luglio 2015.

La ricorrente, nel lamentare la carenza di criteri di valutazione, che dovrebbero vincolare il Responsabile della U.O. organizzativa nell'assegnazione del premio, non allega elemento alcuno che possa integrare i vizi denunciati, senza considerare che alla medesima è stato riconosciuto il premio nella misura massima conseguibile, del 100% della quota assegnata per i funzionari dell'Unità Organizzativa di appartenenza.

Per quanto riguarda la domanda di risarcimento del danno, per il supposto inadempimento di AGCM al contratto di lavoro tra la medesima AGCM e la dott.ssa -OMISSIS- -OMISSIS-, che la ricorrente afferma doversi liquidare in separato procedimento, si rileva che, data anche l'infondatezza della pretesa azionata, non è ravvisabile alcun danno ingiusto ed atteso che, proprio in forza della gravata delibera, come già osservato, la ricorrente ha ottenuto il premio di risultato nella misura massima consentita.

Tutto ciò premesso, il ricorso va respinto.

La novità delle questioni trattate consente di compensare le spese di giudizio.

P.Q.M.

Il Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Sezione Prima), definitivamente pronunciando sul ricorso, come in epigrafe proposto, lo respinge.

Spese compensate.

Ordina che la presente sentenza sia eseguita dall'autorità amministrativa.

Così deciso in Roma nelle camere di consiglio dei giorni 9 maggio 2018 e 28 maggio 2018, con l'intervento dei magistrati:

Carmine Volpe - Presidente

Anna Maria Verlengia - Consigliere, Estensore

Lucia Maria Brancatelli - Primo Referendario