



R E P U B B L I C A I T A L I A N A

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale Amministrativo Regionale per la Toscana

(Sezione Prima)

ha pronunciato la presente

SENTENZA

sul ricorso numero di registro generale 977 del 2024, proposto da
XXX, rappresentato e difeso dall'avvocato Mauro Montini, con domicilio digitale come da PEC da Registri di Giustizia e domicilio fisico eletto presso il suo studio in Firenze, via Benedetto Varchi 57;

contro

Unione Comunale del Chianti Fiorentino, Comune di Greve in Chianti, rappresentati e difesi dall'avvocato Domenico Iaria, con domicilio digitale come da PEC da Registri di Giustizia e domicilio fisico eletto presso il suo studio in Firenze, via de' Rondinelli 2;

nei confronti

YYY, non costituita in giudizio;

per l'annullamento

- della determinazione del responsabile del servizio area amministrativa dell'Unione Comunale del Chianti Fiorentino n. 243 del 30 maggio 2024, n. reg. generale 558, avente ad oggetto: "Greve - selezione interna per progressione tra le aree del personale dipendente del Comune di Greve in Chianti per la copertura di numero 1 posto nel profilo professionale di "specialista in attività amministrative e contabili" o nel profilo di "specialista in attività di promozione turistico culturale e di comunicazione" area dei funzionari ed elevata qualificazione-approvazione verbali e nomina vincitore";
- dei verbali della commissione esaminatrice tutti ed in particolare il verbale n. 2 del 28 maggio 2024 con cui è stata esaminata la domanda della controinteressata e assegnato il relativo punteggio;
- ove occorrer possa, della determinazione numero 178 del 16 aprile 2024 con cui si è provveduto all'ammissione alla selezione della candidata YYY;
- della determinazione n. 599 del 13 dicembre 2023 di approvazione dell'avviso di selezione interna per progressione con requisiti ordinari tra le aree del personale del Comune di Greve in Chianti per la copertura di numero 1 posto del profilo di "specialista in attività amministrative e contabili", area dei funzionari e dell'elevata qualificazione CCNL 16/11/2022, rettificata con successiva determinazione n. 104 del 4 marzo 2024 di approvazione di un nuovo avviso di selezione interna per progressione interna con requisiti ordinari tra le aree del personale 2 del Comune di Greve in Chianti per la copertura di n. 1 posto nel profilo di

specialista in attività amministrative e contabili o in alternativa nel profilo di specialista in attività di promozione turistico culturale e di comunicazione area dei funzionari e dell'elevata qualificazione;

- del Regolamento degli uffici e dei servizi approvato con Deliberazione di Giunta Comunale di Greve in Chianti n. 134 del 03.10.2005 e s.m.i. nella parte in cui disciplina la fattispecie delle procedure selettive di tipo comparativo finalizzate alle progressioni tra le aree;
- della delibera della Giunta Comunale del Comune di Greve in Chianti n. 213 del 4.12.2023 nella parte in cui modifica il regolamento degli uffici e dei servizi ed approva le norme sulle “progressioni fra aree” e segnatamente gli artt. 2,3 e 4 nella parte in cui disciplinano i requisiti di ammissioni e le valutazioni necessarie;
- di ogni altro atto, presupposto, conseguente e comunque connesso anche dagli estremi ignoti; nonché per la condanna delle amministrazioni resistenti, ciascuna per quanto di propria competenza, all’adempimento ed al risarcimento dei danni in forma specifica, mediante collocamento del sig. XXX al primo posto in graduatoria alla procedura di cui è causa e conseguente inquadramento nel profilo professionale richiesto e per il quale è stata bandita la procedura selettiva, ovvero di ogni altra misura ritenuta idonea ai sensi dell’art. 34 co. 1 lett. c) c.p.a. ovvero, in ipotesi, con integrale risarcimento dei danni subiti e subendi.

Visti il ricorso e i relativi allegati;

Visti gli atti di costituzione in giudizio dell’Unione Comunale del Chianti Fiorentino e del Comune di Greve in Chianti;

Visti tutti gli atti della causa;

Relatore nell’udienza pubblica del giorno 28 novembre 2024 il dott. Pierpaolo Grauso e uditi per le parti i difensori come specificato nel verbale;

Ritenuto e considerato in fatto e diritto quanto segue.

FATTO e DIRITTO

1. I Comuni di Barberino Tavernelle, Greve in Chianti e San Casciano in Val di Pesa hanno conferito la funzione di gestione del personale all’Unione Comunale del Chianti Fiorentino.

Quest’ultima, con determinazione del 4 marzo 2024, ha indetto una procedura selettiva mediante progressione interna tra aree per la copertura, presso il Comune di Greve in Chianti, di un posto nel profilo di specialista in attività amministrative e contabili, o, in alternativa, nel profilo di specialista in attività di promozione turistico culturale e di comunicazione.

Alla procedura hanno partecipato il dottor XXX, odierno ricorrente, e la dottoressa YYY, la quale ne è stata dichiarata vincitrice e inquadrata, con decorrenza dal 1 luglio 2024, nel profilo professionale di specialista in attività di promozione turistico culturale e di comunicazione, area dei funzionari e dell’elevata qualificazione del C.C.N.L. “Funzioni Locali” del 16 novembre 2022.

Il dottor XXX si duole dell’illegittimità della nomina, lamentando innanzitutto che la vincitrice non sarebbe in possesso dell’anzianità di servizio (almeno) triennale alle dipendenze del Comune di Greve in Chianti, prevista a pena di esclusione dall’avviso di indizione della procedura e dal vigente Regolamento comunale dei servizi e degli uffici, in forza del quale le procedure selettive ordinarie per le progressioni tra le aree richiederebbero la valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, in conformità a quanto stabilito dall’art. 52 co. 1-*bis* del d.lgs. n. 165/2001.

Affidate le proprie doglianze a cinque motivi in diritto, il ricorrente conclude dunque per l'annullamento della determinazione del 30 maggio 2024, in epigrafe, recante l'approvazione della graduatoria e l'inquadramento della controinteressata, nonché di tutti gli atti della procedura e dello stesso Regolamento comunale degli uffici e dei servizi, e per la condanna dell'Unione Comunale e del Comune di Greve in Chianti, per le rispettive competenze, al risarcimento dei danni in forma specifica o, in subordine, per equivalente.

1.1. Si sono costituiti gli enti intimati, i quali concludono per il rigetto del gravame.

1.2. Nella camera di consiglio del 25 luglio 2024, il ricorrente ha dichiarato di rinunciare alla domanda cautelare contenuta nello stesso atto introduttivo del giudizio.

1.3. La causa è stata trattenuta per la decisione sulla base degli atti nell'udienza pubblica del 28 novembre 2024, preceduta dallo scambio fra le parti di memorie difensive e repliche.

2. Con il primo motivo di impugnazione, il ricorrente dottor XXX sostiene che la controinteressata avrebbe dovuto essere esclusa dalla procedura selettiva per carenza dei requisiti minimi di partecipazione, e, segnatamente, del requisito relativo alla valutazione positiva della *performance* degli ultimi tre anni di servizio, previsto dal bando coerentemente con quanto stabilito dall'art. 52 co. 1-*bis*, quarto periodo, del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 15 co. 1 del C.C.N.L. del comparto "Funzioni Locali" per il triennio 2019 – 2021. Il requisito in questione postulerebbe il possesso di un'anzianità di almeno un triennio alle dipendenze dell'ente interessato alla copertura del posto, mentre la ricorrente sarebbe stata assunta dal Comune di Greve in Chianti solo a partire dal 24 febbraio 2022 e, in precedenza, sarebbe stata dipendente di una società privata: ella, pertanto, non avrebbe dovuto essere ammessa alla procedura selettiva, né in contrario potrebbero trarsi argomenti dall'art. 4 dell'avviso di indizione della procedura, secondo cui la valutazione degli aspiranti sarebbe avvenuta "*sulla media aritmetica dei punteggi conseguiti negli ultimi tre anni o sul numero delle valutazioni disponibili se inferiori a tre...*", previsione da leggersi in combinato disposto con il sopra citato art. 15 co. 1 del C.C.N.L. di riferimento (cioè nella sola ipotesi di assenza dal servizio in relazione a una delle ultime tre annualità di servizio, e non anche nel caso di anzianità di servizio inferiore ai tre anni).

Con il secondo motivo è dedotta la disparità di trattamento nella quale sarebbe incorsa l'amministrazione precedente. Per la controinteressata, infatti, la valutazione della *performance* si sarebbe basata sul dato relativo a un solo anno, mentre per il ricorrente sulla media aritmetica delle valutazioni conseguite negli ultimi tre anni. Anche a voler considerare il requisito dell'anzianità richiesto ai fini della sola attribuzione del punteggio, e non della partecipazione alla procedura, nei confronti della dottoressa YYY avrebbe dovuto pur sempre operarsi la media aritmetica delle valutazioni relative ai tre anni precedenti, il che avrebbe portato ad assegnare per la *performance* un punteggio complessivo pari a zero, in luogo dei trenta punti illegittimamente attribuiti, con conseguente perdita del primo posto in graduatoria.

Con il terzo motivo, in via subordinata, il ricorrente impugna l'avviso di indizione della procedura selettiva e il presupposto Regolamento dei servizi e degli uffici del Comune di Greve in Chianti, artt. 3 e 4, laddove fossero da intendersi nel senso di consentire l'accesso alla procedura di personale privo dell'anzianità di servizio almeno triennale alle dipendenze del Comune e, comunque, non in possesso di tre valutazioni della *performance*.

In ulteriore subordine, con il quarto motivo il ricorrente afferma che l'illegittimità del bando e del Regolamento comunale risiederebbe altresì nell'aver inserito una disciplina tesa a valutare e valorizzare, ai fini

dell'assegnazione del punteggio, il titolo richiesto per l'accesso dall'esterno alla qualifica, in spregio alla normativa vigente. Ai sensi dell'art. 52 co. 1-*bis* d.lgs. n. 165/2001, la procedura comparativa per la progressione tra aree dovrebbe valorizzare unicamente il possesso di titoli o competenze professionali, ovvero di studio, ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno. Di contro l'avviso, dopo aver individuato i titoli di accesso dall'esterno, avrebbe previsto anche per essi l'attribuzione di un punteggio, oltretutto sproporzionato rispetto agli altri criteri di valutazione.

Infine, in via ulteriormente subordinata, con il quinto motivo il dottor XXX si duole del fatto che all'interno della medesima procedura selettiva sarebbero stati accorpati profili professionali eterogenei, illogicamente sottoponendo i candidati a un'unica prova valutativa – test a risposta multipla – vertente su argomenti che, non essendo riconducibili all'una e all'altra professionalità, non permetterebbero di effettuare un corretto vaglio dei concorrenti.

2.1. Le amministrazioni resistenti eccepiscono l'inammissibilità del primo e del terzo motivo per la mancata impugnativa dell'atto presupposto, costituito dalla determinazione recante l'ammissione della controinteressata alla procedura selettiva.

Nel merito, in estrema sintesi, sottolineano come la valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, cui rinvia l'art. 52 co. 1-*bis* del d.lgs. n. 165/2001, debba intendersi alla stregua di un parametro di valutazione e non di un requisito di partecipazione alla procedura selettiva indetta per il passaggio fra aree: in questo senso, sarebbe chiarissimo il Regolamento comunale dei servizi e degli uffici, conformemente al quale l'avviso di indizione della procedura non conterrebbe, infatti, alcuna prescrizione circa il possesso in capo ai concorrenti di un'anzianità minima di servizio.

2.1.1. La controversia soggiace alla giurisdizione del giudice amministrativo ai sensi dell'art. 63 co. 4 del d.lgs. n. 165/2001, posto che alle procedure concorsuali di assunzione, menzionate dalla norma, sono pacificamente assimilati i procedimenti finalizzati (non alla costituzione *ex novo* del rapporto di lavoro, bensì) all'inquadramento dei dipendenti pubblici in aree funzionali o categorie più elevate, comportanti la spendita di potestà autoritative, a differenza delle progressioni all'interno di ciascuna area professionale o categoria, che sono invece gestite dall'amministrazione con i poteri del datore di lavoro privato (per tutte, cfr. Cass. civ., sez. un., 4 aprile 2023, n. 9329; id., 20 dicembre 2016, n. 26270; Cons. Stato, sez. III, 3 febbraio 2020, n. 855). Tanto premesso, va innanzitutto respinta l'eccezione di inammissibilità sollevata dalle parti resistenti in ordine alla mancata impugnativa della determinazione n. 178/2024, con cui l'Unione Comunale del Chianti Fiorentino ha ammesso la controinteressata a partecipare alla procedura selettiva. Anche a tacere della natura non autonomamente lesiva di tale determinazione, essa risulta infatti elencata fra gli atti e provvedimenti dei quali, nell'epigrafe del ricorso, è chiesto l'annullamento, e, del resto, la prospettazione sottesa al primo e al terzo motivo di gravame muove proprio dall'assunto secondo cui la controinteressata avrebbe dovuto essere esclusa dalla procedura, di modo che la domanda caducatoria, *in parte qua*, può considerarsi completa di tutti i suoi elementi costitutivi.

Esaurite le questioni pregiudiziali (ad eccezione di quanto si aggiungerà *infra* in relazione al quarto e al quinto motivo di ricorso), sul versante sostanziale la soluzione della lite esige che si faccia luogo a un sintetico, ma compiuto, inquadramento normativo della vicenda.

La progressione dei dipendenti pubblici fra le aree funzionali è disciplinata a regime dall'art. 52 co. 1-*bis* del d.lgs. n. 165/2001, che, nel testo introdotto dal d.l. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n.

113/2021, per gli accessi dall'interno (in quota non superiore al 50 per cento dei posti disponibili) prevede lo svolgimento di una procedura comparativa *“basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti”*.

La disposizione segna il parziale superamento della regola del concorso pubblico contenuta nella versione originaria del comma 1-bis, risalente all'art. 62 del d.lgs. n. 150/2009 e già temperata dalla facoltà dell'amministrazione di riservare una quota dei posti messi a concorso al personale interno in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il legislatore del 2021 ha inteso, evidentemente, valorizzare in maniera ancora più incisiva le professionalità interne all'amministrazione, senza tuttavia rinunciare a una rigorosa verifica dei requisiti che si assumono idonei a dimostrare, in capo al personale interessato, il possesso di un bagaglio lavorativo, formativo e comportamentale utile a garantire che della progressione di carriera beneficino effettivamente i più capaci e meritevoli, in ossequio ai medesimi principi che connotano la selezione concorsuale (sulla *ratio* della novella legislativa, si veda anche il parere del Dipartimento della funzione pubblica DFP-0066005-P-06/10/2021, in atti).

Come si vede, ai fini della procedura comparativa il nuovo comma 1-bis dell'art. 52 individua alcuni parametri di natura oggettiva e validi in quanto tali per qualsiasi amministrazione, ossia la valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio e l'assenza di provvedimenti disciplinari; e altri parametri la cui definizione è rimessa di volta in volta all'amministrazione precedente, che potrà declinarli in relazione alle proprie esigenze concrete, stabilendo se e quali titoli o competenze professionali e di studio, ovvero quali incarichi, valorizzare maggiormente avuto riguardo, di volta in volta, alle posizioni da ricoprire. E proprio la circostanza che la norma ponga sullo stesso piano elementi di natura diversa sembra deporre nel senso che si tratti di parametri valutativi della professionalità dei dipendenti e non anche, o non necessariamente, di requisiti richiesti a pena di esclusione dalla procedura comparativa: conferma ne è il dato letterale, in forza del quale la procedura comparativa è *“basata”* su quegli elementi, espressione che non permette di attribuire portata escludente al mancato possesso dell'uno o dell'altro, di modo che l'unico requisito richiesto dalla legge per la partecipazione alla procedura selettiva finisce per essere il possesso del titolo di studio occorrente per l'accesso all'area dall'esterno, come si ricava *a contrario* dal quinto periodo del comma 1-bis (che consente alla contrattazione collettiva di definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, *“anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno”*: sul punto, può rinviarsi ai lavori preparatori della legge di conversione del d.l. n. 80/2021 e, in particolare, alle schede di lettura predisposte dai Servizi Studi di Camera e Senato, pag. 47).

In questa ottica, non può accedersi alla tesi principale del ricorrente, secondo cui la controinteressata avrebbe dovuto essere esclusa dalla procedura perché sprovvista del requisito minimo rappresentato da un'anzianità almeno triennale alle dipendenze dello stesso Comune di Greve in Chianti o di altra amministrazione pubblica. Resta, nondimeno, da stabilire quale sia il corretto significato del parametro costituito dalla *“valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio”*, e segnatamente se esso imponga di giudicare il triennio unitariamente inteso, oppure se, come sostenuto dalle parti resistenti, abbia la sola funzione di circoscrivere all'ultimo triennio il periodo lavorativo sottoposto a scrutinio, fermo restando che, all'interno di tale periodo, non sarebbe richiesto il possesso di altrettante valutazioni di professionalità (una

per ciascun anno del triennio), giacché anche una sola valutazione annuale sarebbe utile ai fini della progressione in carriera.

A una piana lettura, l'espressione adoperata dal legislatore valorizza il triennio lavorativo nella sua interezza, atteso che l'inciso "*negli ultimi tre anni in servizio*", riferito al "*dipendente*", presuppone che per tutto il periodo questi sia stato appunto "in servizio", e non offre la possibilità di valutare autonomamente ciascuno degli ultimi tre anni (a questo scopo sarebbe stata sufficiente, ma anche necessaria, una qualche precisazione che, ad esempio, assegnasse rilievo al possesso di "almeno un anno di servizio nell'ultimo triennio").

Il dato testuale è coerente, del resto, con la *ratio* della disposizione, che, lo si è visto, enuclea una serie di elementi qualificanti dai quali desumere il raggiungimento, da parte del dipendente, di una professionalità idonea al transito nell'area superiore; e l'aver parametrato a un triennio di servizio, l'ultimo, il periodo soggetto a valutazione costituisce un equilibrato compromesso fra la valorizzazione dell'esperienza, intesa come mera anzianità di servizio, cui la limitazione all'ultimo triennio impedisce di attribuire un "peso" preponderante, e il merito rappresentato dai giudizi positivi conseguiti dal dipendente durante lo stesso periodo.

Tale lettura, infine, è ulteriormente confortata dal porsi in linea di continuità con la formulazione originaria del comma 1-*bis*, che, per l'attribuzione dei posti riservati agli interni nei concorsi per l'accesso alle aree superiori, considerava "titolo rilevante" la valutazione positiva conseguita dal dipendente "*per almeno tre anni*" (la continuità con la vecchia formulazione del comma 1-*bis* è suggerita dai lavori preparatori della legge di conversione del d.l. n. 80/2021, ove si evidenzia come la valutazione positiva di almeno un triennio di servizio fosse appunto già richiesta, in passato, per l'inclusione nella quota dei posti riservati agli interni: "schede di lettura", citt., pag. 46, nota 48).

La previsione dell'art. 52 co. 1-*bis* d.lgs. n. 165/2001 è stata recepita dalla contrattazione collettiva e, per quanto qui interessa, dal C.C.N.L. Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, il cui art. 15 riproduce, al primo comma, i criteri di legge sui quali deve essere "basata" la procedura comparativa per il transito fra aree.

Quanto alla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, la norma contrattuale, peraltro, consente in alternativa di avvalersi delle "*ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità*". È una previsione di favore per i lavoratori, la quale nondimeno conferma come la valutazione di professionalità rilevante, ai fini del transito ad altra area, sia quella che ha per oggetto almeno tre anni di servizio (se non gli ultimi tre, i tre cronologicamente più recenti nei quali sia stata effettuata la valutazione stessa).

2.1.2. L'avviso di indizione della procedura comparativa per cui è causa individua, all'art. 1, i requisiti di ammissione alla selezione, e, fra questi, anche il possesso dei requisiti previsti dall'art. 52 co. 1-*bis* del d.lgs. n. 165/2001 relativamente a: valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio; assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno; numero e tipologia degli incarichi rivestiti. Esso avverte, però, che detti requisiti debbono intendersi "*come declinati dal successivo art. 4 del presente avviso*", dedicato ai criteri di valutazione degli aspiranti, che al paragrafo A. disciplina l'attribuzione del punteggio

relativo alla valutazione della *performance*, stabilendo che questa sia effettuata “*sulla media aritmetica dei punteggi conseguiti negli ultimi tre anni o sul numero delle valutazioni disponibili se inferiori a tre*”.

La formula, non del tutto perspicua, è a sua volta mutuata dall'art. 4 co. 2 par. A. del Regolamento per le progressioni verticali – allegato C del Regolamento dei servizi e degli uffici comunali di Greve in Chianti, che, nella parte in cui consente di valorizzare le valutazioni positive della *performance* sebbene in numero inferiore a tre, si pone in frontale contrasto con la disciplina di legge e con la contrattazione collettiva, non essendo possibile addivenire a un'interpretazione conforme della norma regolamentare: la valutazione della *performance* “*sul numero delle valutazioni disponibili se inferiori a tre*” indica senza possibilità di equivoco o di diversa lettura la volontà di valorizzare anche una sola valutazione annuale, per di più senza alcun correttivo volto a differenziare, in sede di attribuzione del punteggio per la *performance*, la posizione dei dipendenti con anzianità almeno triennale da quella dei dipendenti con anzianità infra triennale.

Colgono pertanto nel segno le censure svolte dal ricorrente con il primo e il terzo motivo di impugnazione, che, nella disponibilità di un triennio di valutazione della *performance*, individuano uno degli elementi qualificanti della disciplina stabilita dall'art. 52 co. 1-*bis* del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 15 del C.C.N.L.. È vero che il ricorrente attribuisce al possesso della valutazione triennale il ruolo di vero e proprio requisito di ammissione alla procedura comparativa, ma tale prospettazione contiene in sé anche l'espressa critica alla possibilità di procedere alla valutazione della *performance* sulla base di un'unica annualità di servizio, come invece accaduto nel caso della controinteressata; e la circostanza che l'effetto delle illegittimità commesse dalle amministrazioni precedenti, ciascuna per quanto di competenza, sia diverso da quello prospettato dal dott. XXX non toglie che il ricorso possa e debba essere accolto ai fini non dell'esclusione della controinteressata stessa dalla procedura, ma, quantomeno, dell'azzeramento del punteggio a lei assegnato per la valutazione della *performance*. La caducazione della disciplina regolamentare invalida comporta, infatti, che la *performance* valutabile sia esclusivamente quella rappresentata dai punteggi conseguiti dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, o comunque negli ultimi tre anni disponibili, come previsto dal Regolamento e dall'avviso di indizione della procedura nelle parti conformi alla legge e alla contrattazione collettiva.

Che il punteggio assegnato alla controinteressata per la *performance* avrebbe dovuto essere pari a zero costituisce, del resto, l'assunto che sta a fondamento anche del secondo motivo di ricorso, parimenti fondato nella misura in cui l'attribuzione del punteggio in presenza di un solo anno di anzianità costituisce il frutto dell'applicazione di quanto illegittimamente previsto dall'avviso di indizione della procedura, e, a monte, dal Regolamento comunale dei servizi e degli uffici. Questi danno effettivamente luogo alla denunciata disparità di trattamento poichè, in assenza di idonei correttivi, finiscono per porre sullo stesso piano dipendenti che versano in situazioni oggettivamente non assimilabili (sul piano della diversa anzianità di servizio e del merito valutabile).

L'azzeramento del punteggio assegnato alla controinteressata per la *performance* (30 punti) determina il radicale sovvertimento della graduatoria, che vede al primo posto il ricorrente con 60,50 punti e al secondo posto la controinteressata con 41, ed è da considerarsi soddisfacente degli interessi azionati in giudizio. Non occorre perciò esaminare le doglianze affidate, in via di ulteriore subordine, al quarto e al quinto motivo di ricorso, con conseguente assorbimento anche delle relative eccezioni di inammissibilità.

2.2. In forza delle considerazioni che precedono, e nei limiti della giurisdizione del giudice amministrativo (dalla quale esula la sorte del contratto di lavoro stipulato dalla controinteressata), la domanda può essere

accolta ai fini dell'annullamento del punteggio attribuito alla controinteressata a titolo di valutazione della *performance*, e della graduatoria formata dalla commissione giudicatrice, nella parte in cui vede al primo posto la dottoressa *YYY*.

L'annullamento si estende, per l'effetto, all'impugnata determinazione n. 243/2024 di inquadramento della dottoressa *YYY* nel profilo professionale oggetto della procedura comparativa indetta dall'Unione Comunale del Chianti Fiorentino di cui all'avviso di indizione approvato con la determinazione n. 104/2024, il tutto previo annullamento dell'avvio stesso e del presupposto art. 4 del Regolamento degli uffici e dei servizi del Comune di Greve in Chianti nelle parti in cui, relativamente alla valutazione della *performance*, consentono di valorizzare anche il servizio infra triennale prestato dai dipendenti.

2.3. Le spese processuali possono essere compensate, stante la novità e complessità delle questioni trattate.

P.Q.M.

Il Tribunale Amministrativo Regionale per la Toscana (Sezione Prima), definitivamente pronunciando, accoglie il ricorso ai sensi e per gli effetti di cui in motivazione.

Spese compensate.

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

Così deciso in Firenze nella camera di consiglio del giorno 28 novembre 2024 con l'intervento dei magistrati:

Silvia La Guardia, Presidente

Pierpaolo Grauso, Consigliere, Estensore

Flavia Risso, Consigliere

L'ESTENSORE
Pierpaolo Grauso

IL PRESIDENTE
Silvia La Guardia

IL SEGRETARIO