

TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
-SEZIONE LAVORO-
RICORSO EX ART. 414 C.P.C.

^ ^ ^

PER: **Rosaria ANTINORO** (C.F.: NTNRSR71P70D960J), nata a Gela (CL) il 30.09.1971 ed ivi residente in Via Cicerone n. 87 (93012), rappresentata e difesa dall'Avv. Domenico Naso (C.F.: NSADNC65M03H501Z), come da mandato in calce al presente atto, ed elettivamente domiciliata presso lo studio legale del medesimo in Roma, Salita di San Nicola da Tolentino n. 1/B - 00187, che indica i seguenti recapiti presso i quali ricevere tutte le comunicazioni relative al presente ricorso (*Fax:* 06.42.00.56.58; *PEC:* domeniconaso@ordineavvocatiroma.org);

- Ricorrente-

CONTRO: **Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR)**, in persona del Ministro *pro-tempore*, con sede in Roma V.Le Trastevere n. 76/a, domiciliato ex lege presso l'Avvocatura Generale dello Stato in Roma, Via dei Portoghesi, 12 – 00186;

-Resistente-

OGGETTO: Annullamento del D.D. n. 1084 del 15.07.2019 relativo alla “*Selezione per titoli ed esami, finalizzato per la formazione di graduatorie del personale docente da destinare all'estero*” ex art. 19 del D. Lgs. n. 64/17 indetto con D.D. n. 2021 del 20.12.2018. Condanna del MIUR alla corretta valutazione dei titoli e alla rettifica delle graduatorie “034”, “04S” e “041” (Area linguistica Inglese) ai fini della destinazione all'estero della ricorrente.

^ ^ ^

ESPOSIZIONE DEI FATTI

- L'odierna ricorrente, che svolge attività di docente presso l'Istituto di Istruzione Superiore “N. Copernico – A. Carpeggiani” di Ferrara, nel mese di gennaio 2019 veniva a conoscenza dell'avvenuta pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto Dipartimentale del MIUR n. 2021 del 20.12.2018 (**doc. 1**), recante le disposizioni per la selezione del personale docente ed Ata da destinare all'estero.
- Nel predetto bando di selezione, all'articolo 3, venivano fissati i requisiti per poter



- partecipare alla selezione, ovvero: essere docente con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed aver maturato – al momento della domanda - un servizio effettivo, dopo il periodo di prova, di almeno tre anni in territorio metropolitano nel ruolo di appartenenza della classe di concorso/posto.
- La docente, in base alle indicazioni contenute nel bando di concorso, è in possesso di tutti i requisiti richiesti e risponde ai criteri generali e ai requisiti di ammissione alla selezione per cui è causa, in base a quanto contenuto nell'art. 3 del bando di concorso.
 - Stante il suo interesse a partecipare alla procedura indetta dal Ministero inoltrava, nei termini previsti dal bando, la domanda di partecipazione (**doc. 2**) nella quale dichiarava, tra gli altri requisiti, di aver svolto quattro anni di servizio di ruolo e otto anni di servizio pre-ruolo.
 - La docente, alla quale veniva riconosciuto il punteggio totale di 51 punti, essendo inserita nell'elenco dei docenti ammessi al colloquio, sosteneva la prova di cui all'art. 8 del Bando ottenendo la valutazione di 38/40.
 - Già in sede di predisposizione dell'elenco per la convocazione della prova orale (**doc. 3**), la ricorrente veniva a conoscenza dell'attribuzione della valutazione di 51 punti che, sommati ai 38 ottenuti per il colloquio, avrebbero dovuto determinare il totale di 89.
 - Con D.D. n. 1084 del 15.07.2019 (**doc. 4**) l'Amministrazione, del tutto immotivatamente, pubblicava la graduatoria finale nella quale emergeva la decurtazione in autotutela di 12 punti alla docente, alla quale venivano dunque attribuiti 77 punti in luogo degli effettivi 89 spettanti.
 - In data 17.07.2019 la docente inviava all'Amministrazione un reclamo e successivamente un atto di diffida (**doc. 5**) lamentando l'omessa valutazione del servizio pre-ruolo prestato, dai quali non riceveva alcun riscontro.
 - L'art. 4 comma 2 lett. a) tra *“i requisiti professionali richiesti al personale docente da inviare all'estero”* fa riferimento alla assunzione *“con contratto a tempo indeterminato ed aver prestato, dopo il periodo di prova, almeno 3 anni di effettivo servizio in Italia nel ruolo di appartenenza: classe di concorso/posto (infanzia-primaria)/profilo”*.
 - L'odierna ricorrente, dal mancato riconoscimento degli anni pre-ruolo svolti prima dell'immissione in ruolo, subiva non già l'esclusione dalla procedura selettiva in oggetto, bensì una perdita di posti all'interno della graduatoria, che le impediscono di essere collocata all'interno della stessa nella posizione legittimamente spettante.



- Deve essere rilevato e dichiarato in tale sede l'illegittimo e discriminatorio trattamento subito dalla ricorrente la quale, pur se in possesso di tutti i requisiti previsti dalla legge, veniva arbitrariamente collocata in una posizione difforme da quella effettivamente a lei spettante sulla base dei titoli posseduti, per mancato riconoscimento da parte del MIUR del servizio pre-ruolo prestato.
- Tale disposizione risulta illegittima per espresso contrasto con la normativa vigente in materia, in quanto ha determinato una perdita di posti per la docente in graduatoria.
- L'Amministrazione ha dunque agito arbitrariamente ed illegittimamente in quanto ha, con più provvedimenti successivi alla pubblicazione del Bando, posto in essere una serie di irregolarità introducendo ulteriori motivi di selezione, che hanno determinato una situazione di assoluta confusione.
- In particolare la docente, dopo aver sostenuto il colloquio, senza ricevere alcuna notifica da parte dell'Amministrazione ma soltanto prendendo visione del D.D. n. 1084 del 15.07.2019, veniva a conoscenza della illegittima decurtazione di 12 punti, che determinavano il suo inserimento nella graduatoria in una posizione difforme da quella effettivamente spettante.
- Il grave pregiudizio subito dalla ricorrente è determinato dal fatto che, collocandosi già la stessa in una posizione utile all'interno della graduatoria, avrebbe la possibilità di essere destinata all'estero dal prossimo anno scolastico se soltanto le fosse attribuito l'esatto punteggio spettante per legge.
- Da ciò si deduce dunque l'illegittimità di una simile discriminazione nei soli confronti dei candidati ai quali, come la ricorrente, non sono stati riconosciuti gli anni di pre-ruolo svolti precedentemente il passaggio in ruolo.
- Da quanto sopra, pertanto, appare evidente che il provvedimento di cui al D.D. n. 1084 del 15.07.2019 viola le disposizioni normative in materia e, pertanto, è meritevole di essere sospeso ed annullato per i seguenti motivi di

DIRITTO

IN VIA PRELIMINARE

I. SULLA GIURISDIZIONE DEL GIUDICE ADITO.

Occorre rilevare, in via preliminare, che le questioni sollevate in tale sede rientrano nella giurisdizione del giudice ordinario.



Sul punto, “*occorre considerare che la procedura in questione costituisce una **procedura di mobilità interna a tutti gli effetti**, con la conseguente applicazione della riserva di disciplina alla contrattazione collettiva nei limiti previsti dall’ordinamento giuridico ai sensi dell’art. 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, il quale precisa che “Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge”. Nel caso specifico, la regolamentazione che disciplina l’istituto in oggetto deve rinvenirsi dapprima nel D. Lgs. n. 64/2017 e successivamente nel CCNL del Personale della Scuola Pubblica sottoscritto in data 26 novembre 2007 così come richiamato dal CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018 (doc. 6)” (Sentenza TAR Lazio n. 11210/2019; cfr. Sentenza TAR Lazio n. 9476/2019) (doc. 7).*

Ciò è determinato “*dalla natura privata del procedimento di mobilità che non consente di configurare in astratto interessi legittimi, situazioni giuridiche soggettive concepibili solo in correlazione con l’attività autoritativa dell’amministrazione che costituisce il presupposto costituzionalmente obbligato perché una controversia sia attribuita ai sensi dell’art. 103 Cost. alla giurisdizione del giudice amministrativo*”.

Per tali motivi è pacifica la giurisdizione di questo Ill.mo Tribunale adito, in considerazione della natura del diritto da accertare, trattandosi di mobilità professionale all’interno del rapporto di lavoro.

II. SULLA COMPETENZA TERRITORIALE DEL GIUDICE ADITO.

L’art. 118 C.C.N.L. del Comparto Scuola per il quadriennio giuridico 2002 – 2005 ed il I biennio economico 2002 – 2003 stabilisce che “*Per tutte le vertenze di lavoro del personale del presente capo (precisamente: Capo X - Personale delle scuole italiane all’estero), foro competente è quello di Roma, ivi compreso tutto quanto attiene all’arbitrato (Direzione Provinciale di Roma) ed alla conciliazione*”.

La medesima disposizione è ora contenuta nell’art. 122 del CCNL del Comparto Scuola, quadriennio normativo 2006-2009 e I biennio economico 2006-2007 (doc. 8).

Si tenga inoltre presente che il D. Lgs. n. 64/17 in tema di “*Disciplina della scuola italiana all’estero, a norma dell’articolo 1, commi 180 e 181, lettera h9, della legge 13 luglio 2015, n. 107*” all’articolo 27 rubricato “Foro competente” sancisce che “**Per le**



controversie di lavoro del personale di cui al presente capo è competente il foro di Roma”.

La competenza territoriale del Tribunale di Roma nelle controversie in oggetto è stata confermata da una recente pronuncia della Corte di Cassazione, che ha espressamente sancito che *“in base a norma introdotta dopo il deposito del ricorso (D. lgs. n. 64 del 2017, art. 27), in ogni caso indicativa della volontà del legislatore, le controversie di lavoro del personale inviato all'estero sono assoggettate alla competenza territoriale del foro di Roma; ritiene questa Corte si debba affermare il radicamento della competenza territoriale dinanzi al giudice adito; (...) il d.lgs. 13 aprile 2017 n. 64, recante la disciplina della scuola italiana all'estero, avente la finalità di riordinare ed adeguare la normativa in materia di istituzioni e iniziative scolastiche italiane all'estero, e nell'ambito di tale disciplina, all'art. 27 (rubricato <<Foro competente>>), è contemplata la disposizione del seguente tenore: “Per le controversie di lavoro del personale di cui al presente capo è competente il foro di Roma”” (doc. 9: Ordinanza Corte di Cassazione – Sez. Lavoro n. 29218/2019).*

Le considerazioni che precedono evidenziano, dunque, che il foro competente per le controversie di lavoro del personale delle scuole italiane all'estero è quello di Roma.

NEL MERITO

I. APPLICABILITA' DELLA NORMATIVA CONTRATTUALE.

In tema di mobilità del personale scolastico all'estero si contesta l'applicabilità del D.lgs. 64/2017 in quanto risulta derogato dalla novella contrattuale, la quale opera un rinvio alle norme pattizie previgenti.

Il D. Lgs. n. 64/17 non può disciplinare la mobilità professionale, come è qualificata quella all'estero, essendo la materia riservata alla contrattazione collettiva.

Sul punto, in riferimento ad una analoga procedura di destinazione del personale docente all'estero, si è recentemente pronunciato il Tribunale di Roma che, con sentenza n. 8263/2019 (**doc. 10**) ha riconosciuto la derogabilità della disciplina legislativa da parte della contrattazione collettiva in quanto *“come sostenuto dal Consiglio di stato (Cons. st. sez. VI 1999 n. 808), la materia delle procedure selettive per il comando degli insegnanti presso le scuole italiane all'estero afferisce alla mobilità professionale, materia riservata alla contrattazione collettiva, in applicazione dell'art. 40, comma 1, del d.lgs. del 2001. Tale possibilità è stata ribadita anche dalla Corte di Cassazione, che in diverse pronunce*



ha affermato che la destinazione all'estero del personale docente costituisce mobilità professionale ed è regolata, ai sensi del d.lgs. n. 165 del 2001, dalla contrattazione collettiva, salve inderogabilità espresse (Cass. civ. sez. lav. n. 1006/2016; Cass. civ. sez. lav. n. 28246/2017; Cass. civ. sez. lav. n. 27656/2017). Nel caso di specie, si tratta proprio di contestazione in merito ad una procedura selettiva, trattandosi di determinare quale sia la durata del servizio già prestato all'estero in grado di escludere un concorrente dalla graduatoria volta ad assegnare il personale del corso insegnanti a sedi estere. È infatti in virtù di un criterio selettivo che la ricorrente è stata depennata dalla graduatoria e tale criterio, come si evince dal decreto di cancellazione, è inerente alla "durata del servizio all'estero", ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 64 del 2017. (...) La disciplina legislativa della mobilità può essere derogata dalla contrattazione collettiva, tanto più che il d.lgs. in questione non prevede "inderogabilità espresse", condizione invece richiesta dalla giurisprudenza della Corte di cassazione affinché la materia possa essere sottratta alla disciplina pattizia".

Da ciò consegue dunque la piena applicabilità della normativa contrattuale al personale docente in servizio all'estero.

II. VIOLAZIONE DELL'ART. 7 DEL BANDO DI CONCORSO PER AVER PROCEDUTO AD UNA NUOVA VALUTAZIONE DEI TITOLI.

Con il presente motivo si intende eccepire la palese illegittimità dell'ulteriore valutazione dei titoli eseguita, a seguito della pubblicazione della graduatoria, da parte della Commissione esaminatrice del concorso *de quo*.

Si rammenta, infatti, che il bando di concorso prevedeva espressamente che la procedura di valutazione dei titoli in possesso dei concorrenti dovesse essere svolta dalla Commissione esaminatrice.

Ed invero, l'art. 7 (Selezione per titoli) del bando prevedeva: "(...) 3. *Ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, la Commissione valuta esclusivamente i titoli dichiarati nella domanda di partecipazione alla selezione. Il punteggio finale dei candidati si valuta in sessantesimi secondo le modalità indicate negli Allegati 3, 4 e 5*".

Ebbene, l'odierna ricorrente aveva favorevolmente accolto il punteggio attribuito per i titoli posseduti, ove erano stati correttamente riconosciuti gli anni di servizio complessivamente ed effettivamente svolti.



Pur tuttavia, l'Amministrazione resistente successivamente operava d'ufficio una modifica delle suddette valutazioni in evidente violazione del predetto articolo 7 del bando di concorso de quo, procedendo ad una arbitraria valutazione dei titoli posseduti dalla docente.

Risulta dunque evidente l'illegittimità della successiva decurtazione del precedente punteggio attribuito, atteso che la medesima non è stata informata delle motivazioni poste a fondamento di tale rettifica, né ha ricevuto alcuna comunicazione di avvio del procedimento per la modifica della valutazione già effettuata e resa pubblica sul sito istituzionale dell'Amministrazione.

Giova ribadire che la Commissione esaminatrice, con l'espletamento di tutte le prove concorsuali e la pubblicazione delle graduatorie, aveva già esaurito il proprio incarico, residuando ulteriore margine di modifica esclusivamente per la correzione degli eventuali e soli errori materiali ravvisati o comunque all'effettiva verifica del conseguimento del titolo dichiarato, essendo precluso - successivamente alla pubblicazione del documento inerente alla valutazione titoli - il compimento di qualsivoglia nuova valutazione di carattere discrezionale ed in assenza di comunicazione ai candidati dell'avvio del procedimento di annullamento d'ufficio ai ricorrenti, come previsto dagli articoli 7 e 21-*nonies* della Legge n. 241/1990.

Ne consegue che il MIUR ha reiteratamente operato in violazione sia del bando di concorso che delle predette disposizioni normative, in evidente danno dell'odierna ricorrente.

III. VIOLAZIONE DELL'ART. 3 DELLA LEGGE 7 AGOSTO 1990, N. 241 DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE RESISTENTE.

Il provvedimento con il quale l'Amministrazione scolastica disponeva la decurtazione del punteggio della docente è obiettivamente **carente di motivazione**.

Nonostante il possesso dei requisiti prescritti dal Bando, tra cui i tre anni di ruolo dopo lo svolgimento dell'anno di prova, alla docente venivano immotivatamente decurtati 12 punti relativi agli anni di pre-ruolo.

L'Amministrazione attribuiva dunque l'illegittimo e più basso punteggio di 77,00 punti, in riforma a quanto precedentemente attribuito, senza alcuna motivazione, né di carattere generale né sul metodo utilizzato.

L'impossibilità di conoscere, con un minimo grado di certezza e



completezza, le ragioni specifiche che hanno condotto la P.A. ad adottare il provvedimento amministrativo censurato, è circostanza che da sola prova l'illegittimità della condotta amministrativa.

È infatti perfino superfluo rammentare che, per costante orientamento giurisprudenziale, ai sensi dell'art. 3 della legge 7 agosto 1990 n. 241, l'obbligo della motivazione *“costituisce il presupposto, il fondamento, il baricentro e l'essenza stessa del legittimo esercizio del potere amministrativo e, per questo, un presidio di legalità sostanziale insostituibile, nemmeno mediante il ragionamento ipotetico che fa salvo, ai sensi dell'art. 21-octies comma 2, cit. 1. n. 241 del 1990, il provvedimento affetto dai c.d. vizi non invalidanti; in effetti il principio della necessaria motivazione degli atti amministrativi non è altro che il precipitato dei più generali principi di buona amministrazione, correttezza e trasparenza, cui la Pubblica amministrazione deve uniformare la sua azione e rispetto ai quali sorge per il privato la legittima aspettativa a conoscere il contenuto e le ragioni giustificative del provvedimento incidente sui suoi interessi, anche al fine di poter esercitare efficacemente le prerogative di difesa innanzi all'autorità giurisdizionale (vedi sentenza n. 560 del 06 aprile 2016 – TAR Lecce)”*.

L'evidente violazione di legge in cui è incorsa l'Amministrazione nell'attribuire un punteggio inferiore alla ricorrente, non è stata in alcun modo motivata.

Sul punto è certamente illuminante l'insegnamento del **Consiglio di Stato** che, nell'evidente intento di contemperare contrastanti interessi, ha rilevato che il difetto di motivazione *“...nell'ottica sostanziale sull'azione amministrativa, ... ha rilievo quando - menomando in concreto i diritti del cittadino ad un comprensibile esercizio dell'azione amministrativa - costituisce un indizio sintomaticamente rivelatore del mancato rispetto dei canoni di imparzialità e di trasparenza, di logica, di coerenza interna e di razionalità; ovvero appaia diretto a nascondere un errore nella nella valutazione dei presupposti del provvedimento”*. (cfr. Consiglio di Stato, sez. IV, sentenza 9 ottobre 2012, n.5257).

Pertanto, i diritti della ricorrente sono stati indubbiamente compromessi a causa della illegittima mancata valutazione dei titoli ed aggravati dalla omessa motivazione.



IV. SULL'ERRONEA APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE E DI PARITÀ DI TRATTAMENTO DEI LAVORATORI.

Nel caso di specie l'Amministrazione ha peraltro violato il principio di non discriminazione e di parità di trattamento dei lavoratori a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato sancito, nell'ordinamento comunitario, dalla clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato del 18.3.1999, trasfuso nella Direttiva 1999/70/CE del 28.6.1999, secondo la quale *“per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive”*; per il punto 4 della medesima clausola, in particolare, *“i criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive”*.

Preme ribadire in tale sede l'interpretazione seguita dalla Giurisprudenza con riferimento al concetto di “ragioni oggettive”, nella misura in cui queste possono quindi giustificare una deroga al principio in questione.

La Corte di Giustizia ha riconosciuto prioritariamente che la disparità di trattamento deve *“essere giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguono il rapporto di impiego, nel particolare contesto in cui si iscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti al tal fine necessaria”*.

Ciò è confortato anche dai recenti orientamenti della Giurisprudenza, che convergono tutti nell'interpretazione della clausola 4 dell'Accordo Quadro, di cui all'allegato alla Direttiva 1999/70/CE, univocamente riconoscendo che *“deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale che escluda totalmente che i periodi di servizio compiuti da un lavoratore a tempo determinato alle dipendenze di una autorità pubblica siano presi in considerazione per determinare l'anzianità del lavoratore stesso al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, da parte della medesima autorità, quale dipendente di ruolo, nell'ambito di una procedura specifica di stabilizzazione del suo rapporto di lavoro, a meno che le funzioni espletate*



nel contesto di contratti di lavoro a tempo determinato non corrispondano a quelle svolte da un dipendente di ruolo, inquadrato nella categoria corrispondente a tale attività o, in caso contrario, che tale esclusione sia giustificata da “ragioni oggettive”.

Nella stessa direzione, la garanzia delle “condizioni di impiego” di cui alla clausola 4 dell’A.Q., deve essere intesa *“nel senso che essa può legittimare la pretesa che mira all’attribuzione, ad un lavoratore a tempo determinato, di scatti di anzianità che l’ordinamento nazionale riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato, in quanto diversamente opinando si creerebbe una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, giustificata dalla mera circostanza che essa sia prevista da una disposizione legislativa o regolamentare di uno Stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale e il datore di lavoro interessato”* (Sentenza Tribunale di Tivoli – Sez. Lavoro, n. 486/2017 pubblicata il 23.05.2017) **(doc. 11)**.

Infatti, lo scopo dell’Accordo Quadro *“mira a dare applicazione al divieto di discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, al fine di impedire che un rapporto di impiego di tale natura venga utilizzato da un datore di lavoro per privare questi lavoratori di diritti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato, per cui non sarebbe corretto impedire ad un lavoratore a tempo determinato di richiedere, in base al divieto di discriminazione, il beneficio di una condizione di impiego riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato, allorché proprio l’applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione”.*

Tali principi sono ampiamente noti e posti a fondamento di una serie di decisioni in materia, in cui non vi è alcun dubbio che *“a) la clausola 4 dell’Accordo Quadro deve essere intesa nel senso che esprime un principio di diritto sociale dell’Unione il quale non può essere interpretato in modo restrittivo; b) conseguentemente il criterio decisivo per determinare se una misura rientri nell’ambito delle “condizioni di impiego” ai sensi della suddetta clausola è precisamente quello del criterio dell’impiego, ossia del rapporto di lavoro sussistente tra un lavoratore e il suo datore di lavoro; c) non assumono, pertanto, rilievo i soli istituti retributivi in senso stretto, in quanto le condizioni di impiego comprendono l’intera disciplina del rapporto, anche quella relativa al licenziamento e alle indennità di carattere risarcitorio. (...) Con la ordinanza 7 marzo 2013, in causa C-393/11, la Corte, pronunciando sulla compatibilità con il diritto dell’Unione delle*



*disposizioni dettate in tema di inquadramento dei dipendenti “stabilizzati” dall’art. 75 del d.l. 112/2008, ha richiamato detti principi ed ha evidenziato che le ragioni oggettive che, a fronte di lavoratori comparabili, possono giustificare la diversità di trattamento devono consistere in <<elementi precisi e concreti >> che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui si iscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verifica se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l’obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria” (Sentenza Corte di Appello di Roma - Sez. Lav. n. 66/2019; Sentenza Corte di Appello di Roma – Sez. Lav. N. 379/2019; Sentenza Corte di Appello di Roma – Sez. Lav. n. 4832/2018; Sentenza Corte di Appello di Roma - Sez. Lav. n. 3942/2018; Sentenza Corte di Appello di Roma - Sez. Lav. n. 2273/2018; Sentenza Corte di Appello di Roma - Sez. Lav. n. 4110/2018; Sentenza Corte di Appello di Roma - Sez. Lav. n. 3732/2018; Sentenza Corte di Appello di Roma – Sez. Lav. n. 2708/2017) **(doc. 12)**.*

Ciò che difetta è quindi la mancanza di giustificazione di un eventuale differente trattamento tra i lavoratori che, come avvalorato nella recente sentenza della Corte di Appello di Roma – Sez. Lavoro n. 687/2019 **(doc. 13)**, con riferimento alla pronuncia della Corte di Giustizia del 18 ottobre 2012 (in causa C-302/11 Valenza) sulle procedure di stabilizzazione, comporta che “*se fosse dimostrato che le funzioni svolte da queste ultime in veste di dipendenti di ruolo sono identiche a quelle che esse esercitavano in precedenza nell’ambito di contratti di lavoro a tempo determinato, simili elementi potrebbero suggerire che la mancata presa in considerazione dei periodi di servizio compiuti dai lavoratori a tempo determinato è in realtà giustificata soltanto dalla durata dei loro contratti di lavoro e, di conseguenza, che la diversità di trattamento in esame nei procedimenti principali non è basata su giustificazioni correlate alle esigenze oggettive degli impieghi interessati dalla procedura di stabilizzazione che possano essere qualificate come «ragioni oggettive» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell’accordo quadro*”.

La stessa Amministrazione non ha rispettato quanto indicato nel Bando di concorso, in quanto nell’Allegato di cui al D.D. n. 2021/2018 relativo ai titoli di servizio posseduti dal personale docente, non vi è alcuna distinzione al servizio svolto di ruolo o meno, in quanto vi è la sola indicazione del posto o classe di appartenenza.



L'illegittimità una tale condotta è stata recentemente confermata dal Tribunale di Roma che, con riferimento ad un caso analogo, ha sancito che *“l'omessa valutazione del periodo di servizio prestato in posizione di pre-ruolo appare illegittima, stante il principio di non discriminazione dei lavoratori a termine sancito dalla clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato e sull'assenza di specifiche deroghe previste dal bando che, solo all'art. 3 (nei requisiti di ammissione alla selezione) fa riferimento al servizio di ruolo (“servizio effettivo, dopo il periodo di prova”) e non già nell'ambito della valutazione dei titoli di servizio”* (doc. 14:Ordinanza Tribunale di Roma n. 110233/2019).

Tutto il servizio della Prof.ssa Antinoro è stato svolto nella stessa classe di concorso e, come indicato nella domanda di partecipazione compilata su “Istanze online”, la sezione relativa ai titoli di servizio prevedeva la valutabilità del servizio *“come anno di servizio intero ai sensi dell'art. 11, comma 14 della Legge 3 maggio 1999 n. 124 e successive modificazioni”*.

Poiché si valuta *“anno scolastico intero se ha avuto la durata di almeno 180 giorni oppure se il servizio sia stato prestato ininterrottamente dal 1 febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale”*, non è presente una distinzione tra ruolo e pre-ruolo, contrariamente a quanto posto arbitrariamente in essere dall'Amministrazione nella valutazione dei titoli della docente.

La ricorrente, come ampiamente dichiarato nella domanda di partecipazione, ha svolto il servizio pre-ruolo per una durata superiore a 180 giorni, condizione che conferma dunque la sua idoneità ad essere valutato quale intero anno scolastico.

In definitiva emerge quindi una macroscopica violazione del principio di non discriminazione da parte dell'Amministrazione resistente che, con la sua condotta, arrecava un grave pregiudizio alla ricorrente consistente nella erronea ed illegittima assegnazione di un punteggio non conforme al suo profilo professionale.

V. VIOLAZIONE, ERRONEA E FALSA APPLICAZIONE DEL DPR 487/1994, DPR 445/2000, DECRETO LEGISLATIVO 165/2001 “NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI; ART. 35 del D.LGS. n. 165/2001; ARTT. 3, 35, 51 e 97 della Costituzione NONCHE' VIOLAZIONE DEI PRINCIPI IN MATERIA DI ACCESSO AL LAVORO PUBBLICO ED



AL PUBBLICO CONCORSO. ECCESSO DI POTERE PER ILLOGICITA' ED INGIUSTIZIA MANIFESTA, DIFETTO DI MOTIVAZIONE, CONTRADDITTORIETA' DELL'ATTO, ERRATA VALUTAZIONE DEI PRESUPPOSTI.

Appare illogico oltre che discriminatorio il *modus operandi* assunto dal MIUR, che introduce una palese discriminazione per il personale docente al quale non sono stati riconosciuti gli anni svolti precedentemente all'immissione in ruolo, in palese violazione con la normativa vigente in materia.

Sul punto, è opportuno richiamare il consolidato orientamento della giurisprudenza che, in presenza di una clausola dal contenuto ambiguo o comunque non univoco circa l'osservanza di un preciso adempimento ovvero il possesso di uno specifico requisito partecipativo, ha stabilito che occorre privilegiare l'interpretazione che favorisca l'ammissione dei soggetti nel senso del più ampio confronto selettivo¹.

In ogni caso, la scelta assunta dall'Amministrazione convenuta, risulterebbe certamente non conforme ed illegittima.

Strettamente connesso al criterio della funzionalità amministrativa risulta quello della professionalità necessaria allo svolgimento dell'incarico (richiamato anche nella sent. della Corte Cost. n. 293/2009). Sul punto sembra che la competenza "tecnica" rispetto allo svolgimento di una funzione rappresenti un'importante garanzia per entrambi i principi cui l'attività amministrativa deve informarsi: imparzialità e buon andamento. Il legame con quest'ultimo principio è infatti evidentemente rappresentato dal fatto che soltanto personale competente può assicurare che le funzioni siano svolte in modo efficiente e pienamente efficace.

Orbene, con riferimento al caso di specie, l'attuale ricorrente è in possesso di tutti i requisiti per poter accedere al concorso e vanta una pluriennale esperienza, che dimostra la sua professionalità ed esperienza.

Da tanto si deduce che il trattamento subito risulta in contrasto con i principi della parità di trattamento e della par condicio che devono governare lo svolgimento di tutti i concorsi pubblici, in assenza dei quali la procedura di selezione dei migliori aspiranti

¹ Cfr., ex multis, Cons. Stato, sez. IV, 30 marzo 2000, n. 1822; sez. V, 3 settembre 2001, n. 4586; 25 marzo 2002, n. 1695; 25 giugno 2002, n. 3269; 19 febbraio 2004, n. 684; 28 giugno 2004, n. 4797; 13 gennaio 2005, n. 82; 7 aprile 2006, n. 1877; 24 agosto 2006, n. 4792; sez. VI, 19 gennaio 2007, n. 121; sez. IV, 12 marzo 2007, n. 1186; sez. V, 28 marzo 2007, n. 1441; 21 giugno 2007, n. 3384; 17 ottobre 2008, n. 5064; 9 dicembre 2008, n. 6057; Cons. giust. amm. sic., sez. giur., 14 ottobre 1999, n. 538; 20 gennaio 2003, n. 4; TAR Puglia, Lecce, sez. II, 7 ottobre 1999, n. 727; sez. I, 3 ottobre 2007, n. 2439; 15 gennaio 2009, n. 63; TAR Lombardia, Milano, sez. III, 7 marzo 2005, n. 508; Brescia, sez. I, 23 ottobre 2007, n. 918; 7 dicembre 2007, n. 1314; TAR Toscana, sez. II, 25 luglio 2006, n. 3233; TAR Abruzzo, Pescara, sez. I, 21 giugno 2007, n. 665; TAR Lazio, Roma, sez. II, 26 maggio 2008, n. 5043; T.A.R. Campania Napoli, 17 settembre 2009, n. 4981; C.d.S., V, 25 gennaio 2011, n. 528; C.d.S., V, 20 aprile 2012, n. 2317).



risulterebbe indubbiamente viziata e, in definitiva, non idonea ad assicurare la soddisfazione delle finalità sia di trasparenza, che di efficienza, ragionevolezza e buon andamento dell'operato della Pubblica Amministrazione cui è ispirato l'art. 97 della Costituzione (C. Cost n. 90 – 12 aprile 2012 e n. 30 del 23 febbraio 2012).

Ne consegue dunque la violazione dell'art. 97 della Cost., che esige che la Pubblica Amministrazione agisca secondo i principi dell'imparzialità – correlata al divieto di porre in essere atti di natura discriminatoria (art. 3 della Cost.) – e di buon andamento dell'attività amministrativa.

Quest'ultimo principio si concretizza in una serie di criteri riconducibili, tutti insieme, ai concetti di efficacia ed efficienza, ai quali sottendono la non discriminazione nei diritti e libertà: la Pubblica Amministrazione deve, pertanto, operare in modo da garantire che la tutela dei diritti e delle libertà sia massima e che, se l'ordinamento prevede dei limiti, questi si fondino esclusivamente sulla legge e su un prevalente interesse pubblico non altrimenti tutelabile.

Nel caso che ci occupa, i provvedimenti impugnati risultano palesemente illegittimi nella parte in cui hanno disposto una irragionevole preclusione dei diritti della ricorrente per criteri non previsti dal dettato normativo.

Tutto ciò premesso e ritenuto e con riserva di ogni altro diritto, ragione ed azione la ricorrente, come sopra rappresentata e difesa

RICORRE

All'Ill.mo Tribunale adito affinché, fissata ex art. 415/2 C.P.C. l'udienza di discussione di cui all'art. 420 C.P.C., e istruita la causa, voglia accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

IN VIA PRINCIPALE

ACCOGLIERE IL RICORSO E PER L'EFFETTO

- Annullare il D.D. n. 1084 del 15.07.2019 con cui sono stati illegittimamente decurtati 12 punti alla ricorrente per il mancato riconoscimento del servizio pre-ruolo;
- Condannare, per l'effetto, il MIUR alla rettifica delle graduatorie 034, 04S e 041 (Area linguistica Inglese), attribuendo alla ricorrente il punteggio totale di 89 effettivamente risultante dai titoli posseduti.

Il tutto con vittoria delle spese di lite con clausola di attribuzione al sottoscritto



procuratore che si dichiara antistatario.

IN VIA ISTRUTTORIA

Con **richiesta di esibizione ex art. 210 c.p.c.** (ovvero, ove occorra, richiesta di informazioni alla p.a. ex art. 213 c.p.c.) si chiede che il Tribunale adito Voglia disporre l'esibizione in giudizio ad opera del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, dei documenti relativi al fascicolo di parte della ricorrente, nonché di tutte le determinazioni in ordine all'esclusione dalla predetta procedura concorsuale.

Si dichiara che, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 9 del T.U. sulle Spese di Giustizia (D.P.R. 115/2002) così come modificato dal D.L. n. 98 del 2011 convertito in Legge con ss.mm., il valore della presente controversia è indeterminabile. Pertanto l'importo del C.U. dovuto è pari ad Euro 259,00.

Si versano in produzione i seguenti documenti in copia:

1. Decreto Dipartimentale del MIUR n. 2021 del 20.12.2018;
2. Domanda di partecipazione;
3. Elenco convocazione prova orale;
4. D.D. n. 1084 del 15.07.2019;
5. Reclamo e atto di diffida;
6. CCNL 19 aprile 2018;
7. Sentenza TAR Lazio n. 11210/2019;
8. CCNL 2006-2009;
9. Ordinanza Corte di Cassazione – Sez. Lavoro n. 29218/2019;
10. Sentenza Tribunale di Roma n. 8263/2019;
11. Sentenza Tribunale di Tivoli, n. 486/2017;
12. Sentenza Corte di Appello di Roma n. 66/2019 e conformi;
13. Sentenza Corte di Appello di Roma n. 687/2019;
14. Ordinanza Tribunale di Roma n. 110233/2019.

Roma, 12.11.2019

Avv. Domenico Naso

