

TRIBUNALE ORDINARIO DI FORLÌ

-SEZIONE LAVORO-

RICORSO EX ART. 414 C.P.C.

^^^

PER: VALMORI MICHELA (C.F.: VLMMHL76R52D704T), nata a Forlì il 12.10.1976 ed ivi residente in Via degli Avieri n. 8 (47121), rappresentata e difesa unitamente e disgiuntamente dall'Avv. Domenico Naso (C.F.: NSADNC65M03H501Z), e dall'Avv. Francesca Virga (C.F. VRGFNC90R49H501N) come da mandato in calce al presente atto, ed elettivamente domiciliata presso lo studio legale dell'Avvocato Domenico Naso 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 e francescavirga@ordineavvocatiroma.org);

- Ricorrente-

CONTRO: MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, GIÀ M.I.U.R., in persona del Ministro *pro-tempore*, con sede in Roma V.Le Trastevere n. 76/a, domiciliato *ex lege* presso l'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Bologna, in Via A. Testoni n. 6 (40123), con notifica PEC al seguente indirizzo: ads.bo@mailcert.avvocaturastato.it;

-Resistente-

OGGETTO: ANNULLAMENTO E/O DISAPPLICAZIONE DEL DECRETO DIRETTORIALE DEL MINISTERO DELL'ISTRUZIONE N. 2153 DEL 30.12.2020 CON IL QUALE È STATA DISPOSTA L'ESCLUSIONE DELLA RICORRENTE DALLA PROCEDURA INDETTA CON D.D. N. 2021 DEL 20.12.2018. CONDANNA DEL MINISTERO ALLA VALUTAZIONE DEL SERVIZIO PRE-RUOLO PRESTATO E DICHIARATO E ALLA RETTIFICA DELLA GRADUATORIA "034" – AREA LINGUISTICA INGLESE, AI FINI DELLA SUA DESTINAZIONE ALL'ESTERO, IN RELAZIONE 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 INDETTA CON D.D. N. 2021 DEL 20.12.2018.

^^^

ESPOSIZIONE DEI FATTI

- L'odierna ricorrente, in qualità di docente attualmente in servizio presso l'I.I.S. "Baracca" di Forlì, presentava domanda di partecipazione alla procedura di selezione del personale docente da destinare all'estero, indetta con Decreto Dipartimentale del



MIUR n. 2021 del 20.12.2018 (cfr. doc.ti 1 - 2: Decreto Dipartimentale MIUR n. 2021 del 20.12.2018; Domanda di partecipazione).

- 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.

- L'art. 3 del predetto Bando di concorso disponeva che: *“1. Alla selezione è ammesso a partecipare, a domanda, il personale docente e il personale ATA, limitatamente ai direttori dei servizi generali e amministrativi e agli assistenti amministrativi della scuola, con contratto di lavoro a tempo indeterminato che all'atto della domanda abbiano maturato un servizio effettivo, dopo il periodo di prova, di almeno tre anni in territorio metropolitano, nel ruolo di appartenenza: classe di concorso/posto (infanzia-primaria) per i docenti e profilo per il personale ATA. Non si valuta l'anno scolastico in corso. I codici funzione sono indicati nell'Allegato n. I, che è parte integrante del presente Bando”.*

- L'art. 4 rubricato *“Requisiti culturali e professionali del personale docente e ATA”* prevedeva che: *“1. I requisiti culturali richiesti al personale docente da destinare all'estero sono: a) avere una certificazione della conoscenza della lingua straniera per la quale si partecipa non inferiore al livello B2 del Quadro Comune Europeo di Riferimento (QCER), fra quelle relative alle aree linguistiche stabilite dall'art. 5, comma 5 del presente bando, rilasciata da uno degli Enti Certificatori di cui al decreto del Direttore generale per gli affari internazionali del MIUR del 12 luglio 2012, n. 10899 e successive modificazioni, o da un Ente certificatore riconosciuto nel Paese estero in cui è già stato prestato servizio, in corso di validità. Ai sensi dell'art.4 del D.M. n. 3889 del 7 Marzo 2012 “è valutato corrispondente con il livello C1 del QCER il possesso di laurea magistrale nella relativa lingua straniera”. b) aver partecipato ad almeno un'attività formativa della durata non inferiore a 25 ore, organizzata da soggetti accreditati dal MIUR ai sensi della direttiva 170 del 21 marzo 2016, su tematiche afferenti all'intercultura o all'internazionalizzazione. 2. I requisiti professionali richiesti al personale docente da inviare all'estero sono: a) essere assunto 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; b) non essere stato restituito ai ruoli metropolitani durante un precedente periodo all'estero per incompatibilità di permanenza nella sede per ragioni imputabili all'interessato/a; c) non essere incorso in provvedimenti disciplinari superiori alla censura e non aver ottenuto la riabilitazione".

- La ricorrente, la quale inseriva all'interno della domanda di partecipazione tutte le certificazioni possedute, specificava inoltre di aver prestato quattro anni di servizio di ruolo ed altrettanti di pre-ruolo, negli aa.ss. 2008/09, 2009/10, 2012/13 e 2013/14.

- La ricorrente, in possesso di tutti i requisiti richiesti dal Bando, avendo superato il colloquio di cui all'art. 8 del Bando con il punteggio di 40/40, veniva inserita nella graduatoria "034" – Area linguistica Inglese, ove veniva collocata alla posizione n. 41 con 77 punti (**cfr. doc. 3: Graduatoria Luglio 2019**):

034	AB24	Inglese	41	VALMORI	MICHELA	12/10/1976	SI	18	12	7	37	40	77
-----	------	---------	----	---------	---------	------------	----	----	----	---	----	----	----

- Pur tuttavia, poiché la docente rilevava che le erano stati riconosciuti soltanto 12 punti relativi agli anni complessivi di servizio in luogo dei 16 effettivi, formulava tramite PEC una istanza di rettifica all'Amministrazione.

- A seguito della richiesta avanzata da parte ricorrente, il Ministero procedeva non già alla attribuzione del punteggio legittimamente spettante, ma decurtava ulteriori 4 punti relativi al servizio pre-ruolo, che determinavano una retrocessione della docente all'interno della graduatoria (**cfr. doc. 4: Graduatoria Settembre 2019**):

034	AB24	Inglese	75	VALMORI	MICHELA	12/10/1976	SI	18	8	7	33	40	73
-----	------	---------	----	---------	---------	------------	----	----	---	---	----	----	----

- Del tutto inaspettatamente, dopo un anno e mezzo dopo l'inserimento in graduatoria per effetto del positivo superamento del colloquio e dei titoli posseduti, con decreto direttoriale n. 2153 del 30.12.2020 il Ministero dell'Istruzione procedeva alla esclusione della ricorrente, motivandola ai sensi dell'art. 7 comma 4 del Bando, che così disponeva: *"4. All'esito della valutazione dei titoli, per il personale docente la Commissione comunica la non ammissione al Colloquio ai candidati in difetto dei requisiti o che non abbiano raggiunto almeno 25 punti nella valutazione di titoli. Per il personale ATA la Commissione comunica la non ammissione al Colloquio ai candidati in difetto dei requisiti o che non abbiano raggiunto almeno 15 punti nella valutazione di titoli"* (**cfr. doc.ti 5 - 6: D.D. M.I. n. 42173 del 30.12.2020; D.D. M.I. n. 2153 del 30.12.2020**).

- L'Amministrazione resistente procedeva dunque, a distanza di un anno e mezzo, ad un nuovo calcolo del punteggio, riducendo a 15 la valutazione dei titoli culturali e



continuando a non conteggiare il punteggio per il servizio pre-ruolo svolto.

- Qualora il Ministero avesse valutato correttamente il servizio pre-ruolo prestato, alla ricorrente sarebbe stato riconosciuto il legittimo punteggio complessivamente spettante in virtù di tutti i titoli posseduti, che le avrebbe certamente consentito di essere destinata a prestare servizio all'estero.

- Si rappresenta difatti che la docente, con il punteggio di 15 per i titoli culturali e 16 per i titoli di servizio (di cui 8 relativi al servizio di ruolo ed altrettanti 8 di pre-ruolo), sommati ai 40 del colloquio, avrebbe ottenuto la valutazione complessiva di 71 punti, utili ai fini della sua destinazione all'estero già dal corrente a.s. 2021/22.

- È dunque evidente che alla docente veniva in un primo momento riconosciuto un punteggio inferiore rispetto a quello effettivamente spettante, laddove successivamente l'Amministrazione procedeva alla esclusione della medesima a causa della mancata valutazione del servizio pre-ruolo complessivamente prestato.

- 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, ha subito la mancata valutazione del punteggio relativo al servizio pre-ruolo svolto e legittimamente in precedenza riconosciuto dalla stessa Amministrazione.

- Come si evince infatti dal decreto di ricostruzione carriera della docente, gli anni di servizio pre-ruolo prestati negli anni 2008/09, 2009/2010, 2012/2013 e 2013/2014 sono stati riconosciuti e valutati ai sensi dell'art. 485 e ss. del D.Lgs. n. 297/94, dunque in maniera conforme a quanto indicato all'art. 3 del Bando citato **(cfr. doc. 7: Decreto di ricostruzione carriera).**

- L'odierna ricorrente, dalla omessa attribuzione del punteggio relativo ai quattro anni di servizio pre-ruolo prestati, ha subito un evidente pregiudizio consistente nella sua esclusione dalla procedura in oggetto e dunque dalla conseguente mancata destinazione all'estero.

- L'Amministrazione resistente ha agito in maniera del tutto arbitraria nonché discriminatoria non valutando gli anni di servizio pre-ruolo prestati dalla ricorrente, pur in assenza di una specifica esclusione prevista in tal senso all'interno del Bando di selezione.

- 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 servizio pre-ruolo svolti precedentemente il passaggio in ruolo.



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” (Cfr. doc.ti 8 - 10: CCNL Istruzione e Ricerca 2006/09; CCNL Istruzione e Ricerca 19.04.2018; Sentenza TAR Lazio n. 11210/2019).*

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.

NEL MERITO

I. APPLICABILITÀ 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, si è pronunciata la maggioritaria giurisprudenza di merito di diversi Tribunali nazionali, i quali hanno riconosciuto pienamente applicabile la disciplina contrattuale alle questioni sottese al caso di specie, in quanto: *“Appare evidente che le norme di fonte legislativa prevedono un limite massimo di permanenza del docente all'estero diverso da quello convenuto in sede collettiva: A) secondo l'art. 21 co.1 d.lgs. 64/2017 il docente non può svolgere il proprio servizio all'estero per un tempo superiore, nell'arco dell'intera carriera, a due periodi ciascuno dei quali non superiore a sei anni scolastici consecutivi; il successivo art. 37 co.1 fissa il limite massimo di nove anni per il personale che all'epoca dell'entrata in vigore del d.lgs. 64/2017 era già stato destinato all'estero; B) la contrattazione collettiva (art. 116 co.1 CCNL 29.11.2007 cit. e art. 1 co.10 CCNL 19.4.2018 cit.) prevede una permanenza massima all'estero di non più di tre periodi non superiori ciascuno a cinque anni scolastici e intervallati da un periodo di servizio effettivo in Italia di almeno tre anni. E' pure indubbio che la ricorrente – avendo già prestato all'estero per nove anni in due periodi, precisamente nella circoscrizione consolare di San Gallo dal 22.9.2007 al 31.8.2012 e nella circoscrizione consolare di San Gallo/Zurigo dall'1.9.2012 al 31.8.2016 – A) applicando le norme legali, verrebbe esclusa dalla selezione a decorrere dall'anno scolastico 2019/20, avendo già lavorato all'estero complessivamente per nove anni scolastici (dal 22.9.2007 al 31.8.2016), con conseguente effetto ostativo ex art. 37 co.1 d.lgs. 64/2017), in due periodi (dal 22.9.2007 al 31.8.2012 e dall'1.9.2012 al 31.8.2016), con conseguente effetto ostativo ex art. 21 co.1 d.lgs. 64/2017; B) applicando le norme collettive, la sua partecipazione alla selezione de qua sarebbe legittima, avendo già lavorato all'estero per soli due periodi (dal 22.9.2007 al 31.8.2012 e dall'1.9.2012 al 31.8.2016), a fronte di un massimo di tre, ciascuno non superiore al massimo di cinque anni (il primo di cinque anni dal 22.9.2007 al 31.8.2012, il secondo di quattro anni dall'1.9.2012 al 31.8.2016), trascorrendo un intervallo di tre anni tra l'ultimo anno scolastico in cui ha prestato servizio all'estero (2015/16) e il primo anno scolastico della destinazione oggetto della selezione de qua (2019/2020). c) Quindi, per la soluzione della presente controversia appare decisivo stabilire se, in riferimento alla partecipazione della ricorrente alla selezione indetta con decreto dipartimentale del MINISTERO DELL'ISTRUZIONE (allora MIUR) n. 2021 del 20.12.2018, ai fini della destinazione all'estero del personale docente dell'anno scolastico 2019/2020, trovino applicazione le norme di fonte legale ex art. 21 e 37 d.lgs. 64/2017 o quelle di fonte collettiva ex art.10 co.1 CCNL 19.4.2018 cit. che richiama l'art. 116 co.1*



CCNL 29.11.2007 cit.. Appare preferibile la seconda ipotesi. L'art. 2 co.2 d.lgs. 30.3.2001, n. 165 dispone: "I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili"; il successivo art. 40 co.1 prevede: "La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. 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. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421" (vale a dire: "1) le responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative; 2) gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; 3) i principi fondamentali di organizzazione degli uffici; 4) i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro; 5) i ruoli e le dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva. Le dotazioni complessive di ciascuna qualifica sono definite previa informazione alle organizzazioni sindacali interessate maggiormente rappresentative sul piano nazionale; 6) la garanzia della libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca; 7) la disciplina della responsabilità e delle incompatibilità tra l'impiego pubblico ed altre attività e i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici"). Fin da tempi risalenti la giurisprudenza amministrativa (CdS, VI, 24.6.1999, n 872; CdS, VI, 15.6.1999, n. 808;) si è orientata nel ritenere che la destinazione dei docenti alle scuole italiane all'estero non consegue a una



procedura di reclutamento, la cui disciplina in quanto tale è riservata alla legge, ma di trasferimento - mobilità, demandata invece alla contrattazione collettiva. Anche la Suprema Corte in tempi più recenti ha ritenuto (Cass. 27.11.2017, n. 28246; Cass. 21.11.2017, n. 27656; Cass. 7.5.2016, n. 10064;) che la destinazione dei docenti alle scuole italiane all'estero costituisce mobilità professionale ed è regolata, ai sensi dell'art. 40 co.1 d.lgs. 165/2001, dalla contrattazione collettiva, di talché eventuali disposizioni di legge intervenute in proposito possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi nazionali, secondo quanto disposto dall'art. 2 co.2, secondo periodo d.lgs. 165/2001. d) Trovando applicazione nella vicenda in esame le norme di fonte collettiva ex art.10 co.1 CCNL 19.4.2018 cit. (che richiama l'art. 116 co.1 CCNL 29.11.2007 cit.), la partecipazione della ricorrente alla selezione de qua è legittima, avendo ella già lavorato all'estero per soli due periodi (dal 22.9.2007 al 31.8.2012 e dall'1.9.2012 al 31.8.2016), a fronte di un massimo di tre, ciascuno non superiore al massimo di cinque anni (il primo di cinque anni dal 22.9.2007 al 31.8.2012, il secondo di quattro anni dall'1.9.2012 al 31.8.2016), ed essendo trascorso un intervallo di tre anni tra l'ultimo anno scolastico in cui ha prestato servizio all'estero (2015/16) e il primo anno scolastico della destinazione oggetto della selezione de qua (2019/2020). Quindi – in riferimento alla selezione indetta con decreto dipartimentale del MINISTERO DELL'ISTRUZIONE (allora MIUR) n. 2021 del 20.12.2018, ai fini della destinazione all'estero del personale docente dell'anno scolastico 2019/2020 – deve essere accertato il diritto della ricorrente BUONO MARIA all'inserimento nella graduatoria "002" Area linguistica inglese, alla posizione n. 100, con 63 punti, con condanna dell'Amministrazione ala suo soddisfacimento" (Cfr. doc.ti 11 - 12: Sentenza Tribunale di Trento n. 111/2021; Sentenza Tribunale di Nuoro n. 163/2021).

Nello stesso senso è stato ribadito che: "[...] è 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. 64 del 2017, così rubricato. La disciplina legislativa della mobilità può essere derogata dalla contrattazione collettiva, tanto più che il Dlgs. In questione non prevede "inderogabilità espresse", condizione invece richiesta dalla Corte di Cassazione affinché la materia possa essere sottratta alla disciplina pattizia. Pertanto ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001 la mobilità scolastica è riservata alla contrattazione collettiva. Ciò si evince dallo stesso ccnl del comparto istruzione e ricerca siglato nel 2018 in tema di



mobilità scolastica che, riportandosi integralmente a quanto già espressamente affermato dal ccnl del 26 novembre 2007, prevede all'art. 109 che "La destinazione all'estero del personale docente ed ATA a posti di contingente di cui all'art. 639 del TU 16.04.1994 n. 297, costituisce mobilità professionale ed è regolata, ai sensi del d. lgs. 165/2001 dalla contrattazione collettiva (...). La riforma del d.lgs. 165/2001 introdotta con la legge 124/2015 relativamente all'efficacia della contrattazione collettiva, ha introdotto il principio secondo il quale "eventuali disposizioni di legge che introducono discipline dei rapporti di lavoro (...) possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 40 comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili". Vi è pertanto un potere di disapplicare le leggi tramite la contrattazione collettiva per quelle materie che riguardano il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici in settori specifici (quale è la mobilità oggetto del presente contenzioso) e dunque anche per gli insegnanti che, come la ricorrente, lavorano da anni per il Ministero dell'Istruzione. Ne deriva che le disposizioni contenute nel citato Decreto Legislativo debbano essere disapplicate ove contrastino con quanto espressamente previsto dal ccnl in tema di mobilità per due ordini di ragioni: in primo luogo perché appunto si tratta di materia riservata alla contrattazione collettiva, in secondo luogo in quanto il contratto collettivo che rimarca i limiti di durata del servizio all'estero è stato siglato in data successiva (19 aprile 2018) rispetto all'entrata in vigore del d.lgs. in parola (31 maggio 2017). La ricorrente in base alla documentazione allegata all'atto introduttivo del presente giudizio, ha lavorato nel pieno rispetto delle disposizioni contenute dalla normativa in vigore al momento dell'espletamento del servizio all'Estero ma viene esclusa dal concorso per il fatto che, in corsa, sono mutati i limiti temporali imposti dall'Amministrazione (per una finestra dal 31 maggio 2017 al 19 aprile 2018) per il cd. collocamento fuori ruolo. La ricorrente come ogni candidato che aveva già prestato servizio all'Estero secondo quanto previsto dall'allora vigente normativa, rimane illegittimamente esclusa dalla procedura concorsuale per il solo fatto di aver lavorato secondo le disposizioni del ccnl di fatto ancora in vigore. L'art. 21 del d. lgs. 64/2017 prevede che la permanenza all'estero non possa essere superiore nell'arco dell'intera carriera a due periodi ciascuno dei quali di sei anni scolastici, determinando un periodo massimo di 12 anni di servizio da potersi svolgere all'estero intervallato da periodi di servizio in Italia. La contrattazione collettiva invece prevede che la durata massima del



servizio sia 15 anni, così come espressamente disposto dall'art. 116 (...). La ricorrente ha prestato servizio all'estero per un totale di nove anni scolastici (un periodo di cinque anni dal 7.1.2008 al 31.08.2012 in forza di ccnl comparto scuola 2006/2009, prorogato di ulteriori quattro anni dal 1.9.2012 al 31.08.2016 a seguito e per l'effetto dell'entrata in vigore della legge 10/2011), ultimato nel 2016 ed ha terminato il servizio obbligatorio in Italia a partire dall'anno 2019/2020, circostanza che le permette di garantire un nuovo ciclo di servizio all'estero per ulteriori 6 anni (come previsto da bando) per un totale di 15 anni (come previsto dalle citate disposizioni del ccnl). Correttamente quindi la ricorrente era stata inserita nelle graduatoria "003", "003E", "03S" e "034" (Area Linguistica Tedesco) con il punteggio complessivo di 68 punti e collocata in posizione utile per la destinazione all'estero già a partire dall'anno scolastico 2019/2020. Non vi è motivo quindi di escludere la ricorrente dalla procedura concorsuale, considerando che rispetta tutti i requisiti curriculari previsti dal bando nonché i requisiti in termini di limiti di annualità di servizio prestato e da prestare all'estero in conformità con il ccnl che disciplina la materia. Il decreto di esclusione dal bando 1252/2019 va quindi disapplicato, siccome illegittimo" (Cfr. doc.ti 13 – 15: Sentenza Tribunale di Bolzano n. 60/2021; Sentenza Tribunale di Sondrio n. 45/2021; Sentenza Tribunale di Sondrio n. 48/2021).

Ancora il Tribunale di Roma, con sentenza n. 8263/2019, 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 dlgs 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" (Cfr. doc. 16: Sentenza Tribunale di Roma n. 8263/2019).

Il Tribunale di Sondrio ha recentemente affermato che: "Si osserva poi che la ricorrente ha sì svolto due periodi di insegnamento all'estero ma non si tratta di due periodi di sei anni ciascuno, trattandosi invece di un primo periodo di 6 anni e 10 mesi e di un secondo periodo (con intervallo di nove anni di insegnamento in Italia) di 2 anni. fino al 31.8.2017 Non si è pertanto verificata la condizione prevista dall'art.21 D. lgs.64/2017 (due periodi ciascuno di sei anni). Anche volendo ritenere la materia esclusa dalla contrattazione collettiva (ma occorrerebbe ritenerla allora non rientrante nella generica definizione di mobilità del personale), la ricorrente non ha raggiunto il monte anni previsto come limite massimo di permanenza all'estero" (Cfr. doc. 17: Ordinanza cautelare Tribunale Sondrio del 23.12.2020).

Ciò è stato confortato da una recente sentenza del Tribunale di Roma che, pronunciandosi in merito alla applicabilità della normativa contrattuale alla mobilità professionale dei docenti all'estero, ha riconosciuto che "[...] Vi è, pertanto, un potere di disapplicare le leggi tramite la contrattazione collettiva per quelle materie che riguardano il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici in settori specifici (quale è la mobilità oggetto del presente contenzioso) e, dunque, anche per gli insegnanti che, come la ricorrente, lavorano da anni per il Ministero dell'Istruzione. Ne deriva che le disposizioni contenute nel citato Decreto Legislativo debbano essere disapplicate ove contrastino con quanto espressamente previsto dal CCNL in tema di mobilità per due ordini di ragioni: in primo luogo perché, appunto, si tratta di materia riservata alla contrattazione collettiva, in secondo luogo in quanto il contratto collettivo che rimarca i limiti di durata del servizio all'estero è siglato in data successiva (19 aprile 2018) rispetto all'entrata in vigore del D. Lgs. in parola (31 maggio 2017). La ricorrente, in base alla documentazione allegata all'atto introduttivo del presente giudizio, ha lavorato nel pieno rispetto delle disposizioni contenute dalla normativa in vigore al momento dell'espletamento del servizio all'estero ma viene esclusa dal concorso per il fatto che, in corsa, sono mutati i limiti temporali imposti dall'Amministrazione (per una finestra dal 31 maggio 2017 al 19 aprile 2018) per il c.d. collocamento fuori ruolo. La ricorrente, così come ogni candidato che aveva già



prestato servizio all'estero secondo quanto previsto dall'allora vigente normativa, rimane illegittimamente esclusa dalla procedura concorsuale per il solo fatto di aver lavorato secondo le disposizioni del CCNL, di fatto, ancora in vigore. L'art. 21 del D. Lgs. 64/2017 prevede che la permanenza all'estero non possa essere superiore, nell'arco dell'intera carriera, a due periodi ciascuno dei quali di sei anni scolastici, determinando un periodo massimo di 12 anni di servizio da potersi svolgere all'estero intervallato da periodi di servizio in Italia. La contrattazione collettiva, invece, prevede che la durata massima del servizio sia di 15 anni, così come espressamente disposto dall'art. 116 ("1. Il personale destinatario del presente contratto può prestare servizio all'estero nelle istituzioni diverse dalle Scuole Europee per non più di tre periodi, ciascuno della durata di cinque anni scolastici o accademici. Tali periodi devono essere intervallati da un periodo di servizio effettivo in territorio metropolitano di almeno tre anni. 2. Presso le Scuole Europee può essere prestato un solo periodo di servizio, della durata di nove anni scolastici, con eventuale proroga di un anno a seguito di delibera del Consiglio Superiore della suddetta scuola. [...]. 5. Il personale che abbia prestato un periodo di servizio presso le scuole europee può cumulare a tale servizio solamente un periodo di cinque anni presso le istituzioni scolastiche diverse dalle scuole europee, e presso i lettori di italiano, purché utilmente collocato nella specifica graduatoria ed a condizione che, al rientro dall'estero, abbia prestato tre anni di servizio effettivo in territorio metropolitano. Coloro che abbiano compiuto i suddetti due periodi di servizio perdono definitivamente titolo a partecipare alle selezioni per la destinazione all'estero"). La ricorrente ha prestato servizio all'estero per un totale di nove anni scolastici (un periodo di cinque anni seguito da un periodo ulteriore di servizio), ultimato nel 2015, e avrà terminato il periodo obbligatorio di servizio espletato in Italia a partire dall'a. s. 2020/2021, circostanza che le permetterà di garantire un nuovo ciclo di servizio all'estero di ulteriori 6 anni (così come previsto da bando) per un totale di 15 anni (come previsto dalle citate disposizioni del CCNL). Non vi è motivo, dunque, per escludere la ricorrente dalla procedura concorsuale, considerando che rispetta tutti i requisiti curriculari previsti da bando nonché i requisiti in termini di limiti di annualità di servizio prestato e da prestare all'estero in conformità con il CCNL che disciplina la materia. Ne deriva che il termine di durata del servizio sia illegittimo, così come il decreto di esclusione dal concorso" (Cfr. doc. 18: Sentenza Tribunale di Roma n. 3656/2020).



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

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

Nel caso di specie l'Amministrazione, non valutando i quattro anni di servizio pre-ruolo prestati dalla ricorrente, ha 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) **(Cfr. doc. 19: Sentenza Tribunale di Tivoli n. 486/2017).**

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) **(Cfr. doc. 20: Sentenza n. 66/2019 Corte di Appello di Roma e conformi)**.

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, 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"* **(Cfr. doc. 21: Sentenza n. 687/2019 Corte di Appello di Roma)**.

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”** (Cfr. doc. 22: Ordinanza Tribunale di Roma n. 110233/2019).*

Ciò è stato recentemente confermato da diverse pronunce di Uffici giudiziari nazionali, conformi nel ritenere legittima la piena valutazione del servizio pre-ruolo svolto, ai fini dell'attribuzione del punteggio per la determinazione delle graduatorie della procedura di selezione per la destinazione all'estero indetta con D.D. MIUR n. 2021/18, in *“(...) considerazione dell'intervenuto riconoscimento in tale misura dell'anzianità di servizio operata dall'amministrazione convenuta in con il decreto di ricostruzione della carriera”*, condizione che avvalorava il pieno diritto della ricorrente ad ottenere il riconoscimento di tale punteggio anche nell'ambito della procedura selettiva per cui è causa **(cfr. doc.ti 23 - 28: Sentenza Tribunale di Roma n. 2029/2021; Sentenza Tribunale di Roma n. 2330/2021; Sentenza Tribunale di Roma n. 4525/2021; Sentenza Tribunale di Roma n. 5429/2021; Sentenza Tribunale di Matera n. 236/2021; Sentenza Tribunale di Roma n. 9245/2021).**

Tutto il servizio pre-ruolo dichiarato dalla ricorrente 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, ha arrecato un grave pregiudizio alla ricorrente consistente nella mancata valutazione degli anni di servizio pre-ruolo svolti, che ha impedito la sua destinazione all'estero.

III. 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 i 77 punti attribuiti per i titoli posseduti, ove erano stati correttamente riconosciuti gli anni di servizio di ruolo e pre-ruolo complessivamente svolti.

Pur tuttavia l'Amministrazione resistente, con successiva graduatoria pubblicata nel mese di Settembre 2019 decurtava 4 punti per il servizio pre-ruolo prestato, situazione che determinava la retrocessione della ricorrente all'interno della graduatoria, in evidente violazione del predetto articolo 7 del bando di concorso *de quo*.

A ciò deve aggiungersi che, con successivo D.D. n. 2153 del 30.12.2020 il Ministero resistente, a seguito dell'ulteriore decurtazione del punteggio della ricorrente, procedeva alla illegittima esclusione della medesima dalla procedura selettiva in oggetto, senza nulla motivare in merito alle ragioni che hanno portato al suo depennamento dalla graduatoria di appartenenza.



Risulta dunque evidente l'illegittimità della successiva decurtazione del precedente punteggio precedentemente attribuito alla ricorrente, atteso che la medesima ne è venuta a conoscenza soltanto prendendo visione del decreto di rettifica delle graduatorie, non essendo stata informata delle motivazioni poste a fondamento di tale rettifica, né avendo 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 Ministero dell'Istruzione, decurtando i punti relativi al servizio pre-ruolo prestato dalla docente, ha reiteratamente operato in violazione sia del bando di concorso che delle predette disposizioni normative, in evidente danno dell'odierna ricorrente.

^^^

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 E/O DISAPPLICARE** il decreto direttoriale n. 2153 del 30.12.2020 con il quale il Ministero dell'Istruzione, a seguito della illegittima decurtazione del punteggio per il servizio pre-ruolo prestato, ha disposto l'esclusione della ricorrente dalla procedura indetta con D.D. n. 2021/2018, ai sensi dell'art. 7 comma 4 del Bando;



- **ACCERTARE E DICHIARARE** il diritto della ricorrente ad ottenere la valutazione del servizio pre-ruolo prestato, così come dichiarato nella domanda di partecipazione;

E PER L'EFFETTO

- **CONDANNARE** il Ministero dell'Istruzione, previa valutazione del servizio pre-ruolo prestato e dichiarato, alla rettifica della graduatoria "034" (Area linguistica Inglese), con reinserimento della ricorrente all'interno della predetta nella posizione legittimamente spettante, con la valutazione complessiva di 71 punti, comprensivi del servizio pre-ruolo e di ruolo complessivamente svolto.

Il tutto con vittoria delle spese di lite con clausola di attribuzione al sottoscritto procuratore che si dichiara antistatario.

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 € 259,00.

Si versano in produzione i seguenti documenti in copia:

1. Decreto Dipartimentale MIUR n. 2021 del 20.12.2018;
2. Domanda di partecipazione;
3. Graduatoria Luglio 2019;
4. Graduatoria Settembre 2019;
5. D.D. M.I. n. 42173 del 30.12.2020;
6. D.D. M.I. n. 2153 del 30.12.2020;
7. Decreto di ricostruzione carriera;
8. CCNL Istruzione e Ricerca 2006/09;
9. CCNL Istruzione e Ricerca 19.04.2018;
10. Sentenza TAR Lazio n. 11210/2019;
11. Sentenza Tribunale di Trento n. 111/2021;
12. Sentenza Tribunale di Nuoro n. 163/2021;
13. Sentenza Tribunale di Bolzano n. 60/2021;
14. Sentenza Tribunale di Sondrio n. 45/2021;
15. Sentenza Tribunale di Sondrio n. 48/2021;
16. Sentenza Tribunale di Roma n. 8263/2019;



17. Ordinanza cautelare Tribunale Sondrio del 23.12.2020;
18. Sentenza Tribunale di Roma n. 3656/2020;
19. Sentenza Tribunale di Tivoli, n. 486/2017;
20. Sentenza Corte di Appello di Roma n. 66/2019 e conformi;
21. Sentenza Corte di Appello di Roma n. 687/2019;
22. Ordinanza Tribunale di Roma n. 110233/2019;
23. Sentenza Tribunale di Roma n. 2029/2021;
24. Sentenza Tribunale di Roma n. 2330/2021;
25. Sentenza Tribunale di Roma n. 4525/2021;
26. Sentenza Tribunale di Roma n. 5429/2021;
27. Sentenza Tribunale di Matera n. 236/2021;
28. Sentenza Tribunale di Roma n. 9245/2021.

Roma, 25.11.2021

Avv. Domenico Naso

Avv. Francesca Virga

