

TRIBUNALE ORDINARIO DI VASTO

- SEZIONE LAVORO -

RICORSO IN RIASSUNZIONE

^^^

PER: SALARIS COSTANTINA (C.F.: SLRCTN63D57F576R), nata a Montenero di Bisaccia (CB) il 17.04.1963 e residente a Petacciato (CB) in Via della Comunità Europea n. 10, 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, 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 L'Aquila, in Vvia Buccio di Ranallo (67100), con notifica PEC al seguente indirizzo: ads.ag@mailcert.avvocaturastato.it;

-Resistente-

OGGETTO: ANNULLAMENTO E/O DISAPPLICAZIONE DEL PROVVEDIMENTO DI ESCLUSIONE 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 MINISTERO DELL'ISTRUZIONE AD AMMETTERE LA RICORRENTE ALLA PROCEDURA IN OGGETTO AI FINI DELLA SUA DESTINAZIONE ALL'ESTERO.

FATTO

In data 20/11/2019 la ricorrente depositava presso il Tribunale di Roma – Sezione Lavoro il seguente ricorso ex art. 414 c.p.c., esponendo in fatto e in diritto le seguenti argomentazioni (**Cfr. doc. 1: Ricorso ex art. 414 c.p.c. Tribunale di Roma**):

“TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA

-SEZIONE LAVORO-

RICORSO EX ART. 414 C.P.C.

^ ^ ^



PER: Costantina SALARIS (C.F.: SLRCTN63D57F576R), nata a Montenero di Bisaccia (CB) il 17.04.1963 e residente a Petacciato (CB) in Via della Comunità Europea n. 10, 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 provvedimento di esclusione 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 rettifica della graduatoria e all'inserimento della ricorrente ai fini della destinazione all'estero.

^ ^ ^

ESPOSIZIONE DEI FATTI

- L'odierna ricorrente, che attualmente in servizio presso l'Istituto d'Istruzione Superiore “Pantini – Pudente” di Vasto (CH), 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.

- La docente veniva ammessa con riserva a partecipare alla procedura di selezione in virtù del decreto n. 2448/2019 del Consiglio di Stato, che riconosceva la “discriminazione in danno di coloro che non abbiano il requisito previsto dei tre anni di servizio effettivo con contratti a tempo indeterminato ma con modalità diverse e quindi con diversi contratti a termine a tempo determinato”.

- La ricorrente compilava dunque la domanda di partecipazione sulla piattaforma del MIUR “Istanze online” per partecipare alla selezione relativa a “Lettorato,



Sostegno Secondo Grado Area francofona”, nella quale dichiarava il possesso degli anni di servizio, così come di seguito riportati (doc. 2):

- 1. Passaggio di ruolo nel 2018 nella classe di concorso A24 – Lingua e Civiltà Francese – Scuola d’Istruzione Superiore;*
- 2. Immissione in ruolo nel 2015 su classe di concorso C/031 – Conversazione in Lingua Francese presso l’Istituto d’Istruzione superiore “Pantini – Pudente” di Vasto (CH);*

- ANNI DI PRE-RUOLO DAL 2003 AL 2015:

- 1. Dal 2003 al 2008 classe di concorso C/031;*
- 2. Dal 2008 al 2015 Sostegno – Classe di concorso C/031;*
- 3. A.s. 2010/2011 Classe C/031;*
- 4. Dal 2014 al 2015 – 9 ore Classe di concorso A24 (ex A246) – Lingua e Civiltà Francese Scuola d’Istruzione Superiore;*
- 5. Dal 2007 al 2015, con contratto di prestazione d’opera, svolgimento dell’attività di Lettorato e di insegnamento (Lingua Francese) presso l’Università degli Studi del Molise.*

- L’odierna ricorrente risulta esclusa dalla procedura concorsuale in quanto non può dichiarare di aver svolto tre anni di servizio nel proprio ruolo di appartenenza dopo l’anno di prova, per mancato riconoscimento degli anni svolti prima del passaggio in ruolo.

- In particolare, l’art. 3, comma 1, prevede espressamente tra i requisiti professionali richiesti al personale docente anche quello di essere assunto «con contratto di lavoro a tempo indeterminato dopo aver maturato un servizio effettivo, dopo il periodo di prova, di almeno tre anni in territorio metropolitano, nel ruolo di appartenenza».

- Tale previsione è poi confermata dall’art. 4 comma 2 lett. a) il quale, 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”.



- Tale disposizione risulta illegittima per espresso contrasto con la normativa vigente in materia, in quanto è limitativa del diritto della ricorrente ad accedere alla procedura concorsuale per mancato riconoscimento del servizio pre-ruolo prestato, pur in mancanza di una espressa previsione all'interno del Bando di concorso che disponga in tal senso.

- La ricorrente, docente a tempo indeterminato ed in possesso di tutti i requisiti richiesti dalla legge, presentava domanda di ammissione alla procedura di cui al D.D. n. 2021 del 08.01.2019, dalla quale veniva irrimediabilmente esclusa per mancato riconoscimento degli anni di servizio prestati precedentemente il passaggio di ruolo.

- Da ciò si deduce dunque l'illegittimità di una simile discriminazione nei soli confronti dei docenti ai quali non sono stati riconosciuti gli anni di servizio svolti precedentemente il passaggio di ruolo.

- Da quanto sopra, pertanto, appare evidente che il D.D. n. 2021 e i successivi provvedimenti violano le disposizioni normative in materia e, pertanto, sono meritevoli di essere sospesi ed annullati in quanto palesemente discriminatori nei confronti dei candidati ai quali, come la ricorrente, non sono stati riconosciuti gli anni di servizio svolti precedentemente il passaggio in ruolo.

- Appare dunque evidente che il provvedimento di esclusione della docente 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 ” (Sentenza TAR Lazio n. 11210/2019; cfr. Sentenza TAR Lazio n. 9476/2019) (doc. 3).

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.

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. 4: 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. 5) 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 DELLA CLAUSOLA 4 DELL'ACCORDO QUADRO SUL LAVORO A TEMPO DETERMINATO ALLEGATO ALLA DIRETTIVA DEL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA 28 GIUGNO 1999/70/CEE. VIOLAZIONE DEL PRINCIPIO DI PARITÀ DI ACCESSO DEI CITTADINI NEGLI IMPIEGHI PUBBLICI DI CUI AL COMBINATO DISPOSTO DEGLI ARTT. 97, COMMA 1, 51, COMMA 1 E 3, COMMA 1, DELLA COSTITUZIONE.

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. 6).

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. 7).

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. 8), 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 tra servizio svolto di ruolo o meno, in quanto vi è la sola indicazione del posto o classe di appartenenza.

L'illegittimità di 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. 9: Ordinanza Tribunale di Roma n. 110233/2019).

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.

III. VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA CONTRATTUALE CONTENUTA NEL CCNL 2016/2019 COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA CON RIFERIMENTO AGLI ARTT. 109 E SEGUENTI DEL CCNL SOTTOSCRITTO IN DATA 26 NOVEMBRE 2007. ECCESSO DI POTERE, DISCRIMINAZIONE, IRRAGIONevolezza, INADEGUATEZZA, ARBITRARIETA'. VIOLAZIONE DELLA PAR CONDICIO, INGIUSTIZIA MANIFESTA.

L'attuale ricorrente veniva esclusa in quanto completa il periodo di servizio richiesto dal bando con gli anni di servizio prestati precedentemente il passaggio di ruolo, e dunque in parte con contratti di lavoro a tempo determinato.

Ne consegue che i provvedimenti impugnati sono sicuramente contrari ai principi di correttezza e buona fede, nonché illegittimi perché privi di qualsivoglia ragionevole motivazione, impedendo alla ricorrente di accedere alle prove del concorso nonostante il possesso dei requisiti prescritti dal bando, in contrasto dunque con le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 64/17 e con la normativa pattizia in materia.



Il CCNL del 26 novembre 2007 (doc. 10) prevede agli artt. 109 e 110 rubricati “mobilità professionale verso le istituzioni scolastiche all'estero” il primo e “Iscrizione alle graduatorie permanenti per la destinazione all' estero” che: “La destinazione all'estero del personale docente ed ATA ai posti di contingente di cui all'art. 639 del TU 16-4-1994, n.297, costituisce mobilità professionale ed è regolata, ai sensi del D.lgs. n. 165/2001, dalla contrattazione collettiva. 2. Le norme che seguono mirano alla concreta attuazione dei criteri di selettività professionale e del principio dell'alternanza, prevedendo un congruo periodo di servizio in territorio metropolitano tra un incarico e l'altro. (art.109). “La destinazione all'estero del personale docente e ATA avviene sulla base di graduatorie permanenti in cui hanno titolo ad essere inseriti coloro che abbiano superato una prova unica di accertamento della conoscenza di una o più lingue straniere tra quelle relative alle quattro aree linguistiche (francese, inglese, tedesco e spagnolo). 2. Alla prova di accertamento linguistico, indetta con provvedimento del MAE d'intesa con il MPI, può partecipare, a domanda, il personale docente e ATA con contratto di lavoro a tempo indeterminato che, dopo l'anno di prova, abbia prestato almeno un anno di effettivo servizio di ruolo in territorio metropolitano.” (art. 110).

Orbene, il predetto decreto interministeriale n. 634 del 2.10.2018, non risultava dunque rispettato dall'Amministrazione, introduceva all'interno del bando impugnato - in modo del tutto arbitrario - ulteriori e particolarmente gravosi requisiti al fine di poter partecipare alla procedura concorsuale de qua.

Si rileva, inoltre, che le OO.SS. in materia di selezione e reclutamento del personale scolastico per l'insegnamento all'estero sottoscrivevano in data 19 aprile 2018 il nuovo CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, nel quale all'art. 1, comma 10, ove viene stabilito che “Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001”.

Ed invero, l'art. 110 del CCNL 2007 consentiva la partecipazione alle selezione per l'insegnamento all'estero ai docenti che avessero maturato un servizio di ruolo di un anno dopo l'anno di prova.

In particolare il D.Lgs. in oggetto ha previsto all'art. 18 che “I contingenti delle categorie di personale da destinare all'estero sono stabiliti su base triennale dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, con decreto adottato di concerto con



il Ministero dell'economia e delle finanze e con il Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca, sentite le autorità diplomatiche e consolari. Con le medesime modalità possono essere apportate variazioni annuali nel corso del triennio”.

Il successivo art. 19 sancisce che “Il personale da destinare all'estero ai sensi del presente capo è scelto tra i dipendenti con contratto a tempo indeterminato che, dopo il periodo di prova, abbiano prestato in Italia almeno tre anni di effettivo servizio nei ruoli corrispondenti alle funzioni da svolgere all'estero”.

È dunque evidente che l'Amministrazione ha operato in violazione della normativa vigente in materia, disponendo nel D.D. n. 2021 del 08.01.2019 l'ammissione alla procedura dei soli candidati assunti con contratto a tempo indeterminato ed in possesso di “almeno 3 anni di effettivo servizio in Italia nel ruolo di appartenenza”.

Ebbene, è evidente la difformità di tale disposizione con quella prevista normativamente dal D. Lgs. n. 64/2017, laddove è stata introdotta nel Bando una previsione che, in maniera del tutto illegittima ed arbitraria, ha limitato il diritto della ricorrente all'accesso alla procedura selettiva.

Sul punto appare innanzitutto opportuno premettere che la mobilità scolastica, ai sensi del D.Lgs. 165 del 30 marzo 2001, è disciplinata dall'art. 40 il quale prevede espressamente che “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”.

Orbene, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella scuola pubblica all'estero è considerato mobilità professionale.

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. 11).



Indicate le fonti normative che disciplinano la materia, si rileva come il D.Lgs. n. 64/2017 prevede solo alcuni dei precetti che sono stati recepiti e riportati nel Decreto Dipartimentale n. 2021 del MIUR.

In particolare, come già ampiamente esposto, il decreto legislativo suddetto in materia di “Disciplina della scuola italiana all'estero” ha previsto agli articoli 18 e 19 disposizioni normative che sono state diversamente riprodotte all'interno del Bando di concorso.

L'esclusione è altresì illegittima sulla base delle norme che avevano introdotto quale durata del servizio all'estero tre distinti periodi di tre anni intervallati da tre anni di servizio in Italia, per un totale di 15 anni di servizio.

Tale indicazione era contenuta nell'Accordo sindacale del 2001 il cui art. 8 -“Durata del servizio all'estero” disponeva “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”.

Successivamente è intervenuto il D.Lgs. 64/2017 il quale ha modificato nuovamente la durata del servizio all'estero che ha previsto due periodi ciascuno di sei anni intervallati da almeno sei anni scolastici di effettivo servizio nel territorio nazionale.

Difatti all'art. 21 così dispone: “1. La permanenza all'estero non può essere superiore, nell'arco dell'intera carriera, a due periodi ciascuno dei quali di sei anni scolastici consecutivi, inclusi gli anni in cui ha luogo l'effettiva assunzione in servizio all'estero. I due periodi sono separati da almeno sei anni scolastici di effettivo servizio nel territorio nazionale. 2. Il personale di cui al presente capo può essere destinato all'estero se assicura una permanenza in servizio all'estero per sei anni scolastici. ... ”.

Il 19 Aprile 2018, è stato firmato il testo definitivo del CCNL Comparto scuola triennio 2016-2018 il quale, all'art. 1 comma 10, riporta “Per quanto non espressamente previsto dal CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del DLgs 165/2001”.



Orbene, la suddetta disposizione contrattuale rinvia a quanto statuito dal D.lgs. 165/2001 il quale prevede all'art. 2 che "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. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi".

L'art. 116 del CCNL Scuola relativo alla durata del servizio all'estero del personale, dispone che "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 5 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. 3. In via del tutto eccezionale, il personale in servizio presso le Scuole Europee, in caso di nomina a direttore aggiunto di una scuola europea conferita dal Consiglio superiore della predetta scuola, può svolgere, nella nuova funzione, un mandato pieno di nove anni, con eventuale proroga di un anno. 4. Il personale che abbia prestato all'estero un solo periodo di servizio presso le istituzioni scolastiche diverse dalle scuole europee e presso i lettori di italiano, può essere destinato alle scuole europee, previo superamento delle specifiche prove di selezione 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.

5. Il personale che abbia prestato un periodo di servizio presso le scuole europee può cumulare a tale servizio solamente un periodo di 5 anni presso le istituzioni scolastiche diverse dalle scuole europee, e presso i lettori di italiano, purchè 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 riforma del D.Lgs. 165/2001 introdotta con la legge n. 124/2015 e i relativi decreti di attuazione relativamente alla efficacia della contrattazione collettiva hanno introdotto il seguente principio “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”.

In precedenza il Decreto legislativo 165/2001 (Testo Unico) prevedeva all’art. 2, comma 2 che “Eventuali disposizioni di legge che introducono discipline dei rapporti di lavoro ... possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge”.

E’ stato pertanto reintrodotta quel potere di disapplicare le leggi tramite contratto nazionale su materie che riguardano il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, anche con riferimento ai lavoratori della scuola.

In conclusione, emerge la contraddittorietà e la illogicità delle norme del Bando che hanno del tutto illegittimamente introdotto degli impedimenti nei confronti dei docenti che, come la ricorrente, hanno ottenuto il passaggio di ruolo, con conseguente impossibilità di partecipare al concorso.

Le disposizioni escludenti si pongono altresì in contrasto con norme di legge più favorevoli ai lavoratori (contenute sia nella norma transitoria di cui all’art. 37, commi 7 e 8 del d.lgs. 64/2017 che nel CCNL 2007), nonché alle norme di matrice costituzionale che intendono consentire la massima partecipazione ai concorsi pubblici.

IV. VIOLAZIONE DELLA L. 241/1990 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI.

L’attuale ricorrente veniva esclusa dalla procedura indetta con D.D. n. 2021 del 08.01.2019 in quanto non le sono stati riconosciuti gli anni di servizio svolti precedentemente il passaggio di ruolo.

Ne consegue che i provvedimenti impugnati sono sicuramente contrari ai principi di correttezza e buona fede, nonché illegittimi perché privi di qualsivoglia ragionevole



motivazione, impedendo alla docente di accedere alle prove del concorso nonostante il possesso dei requisiti prescritti dal bando.

La L. n. 241/90 ha disciplinato il procedimento amministrativo, prevedendo, tra l'altro, il principio della obbligatorietà della motivazione e della partecipazione «dei soggetti nei confronti dei quali il provvedimento finale è destinato a produrre effetti».

La finalità della trasparenza, efficienza e buon andamento, in attuazione dei principi costituzionali, risulta, pertanto, pienamente conseguita soltanto qualora l'Amministrazione renda cosciente il destinatario del provvedimento negativo, delle ragioni che hanno portato la stessa ad assumere una determinata decisione.

Nel caso in esame l'Amministrazione ha fornito una motivazione che non avrebbe alcun fondamento.

La giurisprudenza amministrativa ha più volte affermato che «Nel processo amministrativo, la motivazione del provvedimento amministrativo costituisce, ai sensi dell'art. 3, l. 7 agosto 1990, n. 241, 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)».

Anche il TAR del Lazio ha attribuito rilevanza al principio sopra richiamato evidenziando che «La motivazione del provvedimento amministrativo consiste nella enunciazione delle ragioni di fatto e nell'individuazione delle relative norme di diritto che ne hanno giustificato il contenuto, ed è finalizzata a consentire al destinatario del provvedimento la ricostruzione dell' iter logico - giuridico che ha determinato la volontà dell'Amministrazione consacrata nella determinazione a suo carico adottata. La motivazione degli atti amministrativi costituisce uno strumento di verifica del rispetto dei



limiti della discrezionalità allo scopo di far conoscere agli interessati le ragioni che impongono la restrizione delle rispettive sfere giuridiche o che ne impediscono l'ampliamento, e di consentire il sindacato di legittimità sia da parte del giudice amministrativo che eventualmente degli organi di controllo, atteso che il disposto di cui all'art. 3, l. n. 241 del 1990, secondo cui ogni provvedimento amministrativo deve indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che determinano la decisione dell'Amministrazione. All'osservanza dell'obbligo di motivazione va attribuito un rilievo preliminare e procedimentale nel rispetto del generale principio di buona amministrazione, correttezza e trasparenza, positivizzato dall'art. 3, l. 7 agosto 1990 n. 241 rispetto al quale sorge per il privato una legittima aspettativa a conoscere il contenuto e i motivi del provvedimento riguardante la sua richiesta» (sentenza n. T.A.R. Lazio – Roma, sez. II 02 settembre 2015 n. 11012).

Ciò premesso, attraverso la censura in argomento, risultano invocati e, quindi, trovano ingresso principi generali dell'ordinamento in materia di procedimento amministrativo, quali la trasparenza, la partecipazione e necessità di una adeguata istruttoria; ove si tratti di principi generali dell'ordinamento, il rispetto di quest'ultimi da parte dell'Amministrazione si impone, anche in carenza di previsioni espresse.

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 al passaggio di 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 l'esclusione subita 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 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).

La richiamata norma costituzionale esige, infatti, che la Pubblica Amministrazione agisca secondo i principi dell'imparzialità – correlato al divieto di porre in essere atti di

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).



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, l'esclusione dalla procedura concorsuale risulta palesemente illegittima nella parte in cui ha disposto una irragionevole preclusione dei diritti della ricorrente, prevedendo arbitrariamente la non ammissione alla procedura selettiva per criteri non previsti dal dettato normativo.

VI. VIOLAZIONE DELLA L. 241/1990 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI.

L'attuale ricorrente è esclusa dalla procedura indetta con D.D. n. 2021 del 08.01.2019 in quanto non le sono stati riconosciuti gli anni di servizio svolti precedentemente il passaggio di ruolo.

Ne consegue che i provvedimenti impugnati sono sicuramente contrari ai principi di correttezza e buona fede, nonché illegittimi perché privi di qualsivoglia ragionevole motivazione.

La L. n. 241/90 ha disciplinato il procedimento amministrativo, prevedendo, tra l'altro, il principio della obbligatorietà della motivazione e della partecipazione «dei soggetti nei confronti dei quali il provvedimento finale è destinato a produrre effetti».

La finalità della trasparenza, efficienza e buon andamento, in attuazione dei principi costituzionali, risulta, pertanto, pienamente conseguita soltanto qualora l'Amministrazione renda cosciente il destinatario del provvedimento negativo, delle ragioni che hanno portato la stessa ad assumere una determinata decisione.

Nel caso in esame l'Amministrazione ha fornito una motivazione che non avrebbe alcun fondamento.



La giurisprudenza amministrativa ha più volte affermato che «Nel processo amministrativo, la motivazione del provvedimento amministrativo costituisce, ai sensi dell'art. 3, l. 7 agosto 1990, n. 241, 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)».

Anche il TAR del Lazio ha attribuito rilevanza al principio sopra richiamato evidenziando che «La motivazione del provvedimento amministrativo consiste nella enunciazione delle ragioni di fatto e nell'individuazione delle relative norme di diritto che ne hanno giustificato il contenuto, ed è finalizzata a consentire al destinatario del provvedimento la ricostruzione dell' iter logico - giuridico che ha determinato la volontà dell'Amministrazione consacrata nella determinazione a suo carico adottata. La motivazione degli atti amministrativi costituisce uno strumento di verifica del rispetto dei limiti della discrezionalità allo scopo di far conoscere agli interessati le ragioni che impongono la restrizione delle rispettive sfere giuridiche o che ne impediscono l'ampliamento, e di consentire il sindacato di legittimità sia da parte del giudice amministrativo che eventualmente degli organi di controllo, atteso che il disposto di cui all'art. 3, l. n. 241 del 1990, secondo cui ogni provvedimento amministrativo deve indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che determinano la decisione dell'Amministrazione. All'osservanza dell'obbligo di motivazione va attribuito un rilievo preliminare e procedimentale nel rispetto del generale principio di buona amministrazione, correttezza e trasparenza, positivizzato dall'art. 3, l. 7 agosto 1990 n. 241 rispetto al quale sorge per il privato una legittima aspettativa a conoscere il contenuto e i motivi del provvedimento riguardante la sua richiesta» (sentenza n. T.A.R. Lazio – Roma, sez. II 02 settembre 2015 n. 11012).



Ciò premesso, attraverso la censura in argomento, risultano invocati e, quindi, trovano ingresso principi generali dell'ordinamento in materia di procedimento amministrativo, quali la trasparenza, la partecipazione e necessità di una adeguata istruttoria; ove si tratti di principi generali dell'ordinamento, il rispetto di quest'ultimi da parte dell'Amministrazione si impone, anche in carenza di previsioni espresse.

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

- Annulare il provvedimento di esclusione della ricorrente dalla procedura selettiva di cui al D.D. n. 2021/2018 per il mancato riconoscimento del servizio pre-ruolo svolto;
- Condannare, per l'effetto, il MIUR alla rettifica della graduatoria e all'inserimento della ricorrente ai fini della destinazione all'estero.

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. Dichiarazione servizi scolastici prestati;
3. Sentenza TAR Lazio n. 11210/2019;
4. Ordinanza Corte di Cassazione – Sez. Lavoro n. 29218/2019;
5. Sentenza Tribunale di Roma n. 8263/2019
6. Sentenza Tribunale di Tivoli – Sez. Lavoro, n. 486/2017;
7. Sentenza Corte di Appello di Roma - Sez. Lav. n. 66/2019 e conformi;
8. Sentenza Corte di Appello di Roma – Sez. Lavoro n. 687/2019;
9. Ordinanza Tribunale di Roma n. 110233/2019;
10. CCNL 2006-2009;
11. CCNL del 19 aprile 2018.

Roma, 13.11.2019

Avv. Domenico Naso".

^^^

Il procedimento assumeva il numero di ruolo generale n. 39055/2019 del Tribunale Ordinario di Roma – Sezione Lavoro e veniva assegnato al Giudice Dott.ssa Farina.

All'esito dell'udienza del 10.02.2022 il Giudice dichiarava con Ordinanza l'incompetenza per territorio del Tribunale di Roma in favore del Tribunale di Vasto, rimettendo le parti dinanzi all'Ufficio Giudiziario competente e fissando il termine perentorio di tre mesi per la riassunzione della causa davanti al medesimo **(Cfr. doc. 13: Ordinanza dichiarazione incompetenza)**.

La ricorrente, come sopra rappresentata, difesa e domiciliata, avendo interesse ad ottenere una pronuncia nel merito e richiamando integralmente quanto esposto, argomentato e prodotto con il proprio atto introduttivo depositato innanzi al Tribunale di Roma

RICORRE IN RIASSUNZIONE



All'III.Mo Tribunale di Vasto - Sezione lavoro, affinché visti gli artt. 415 e ss. c.p.c., Voglia fissare con decreto l'udienza di discussione, per ivi sentire accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

Piaccia alla S.V. III.Ma, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione disattesa, accertati i fatti così come dedotti nelle premesse del presente ricorso e accertate le inadempienze dell'Amministrazione convenuta, accogliere la domanda della ricorrente, e per l'effetto:

- **ANNULLARE E/O DISAPPLICARE** il provvedimento con il quale il Ministero dell'Istruzione ha disposto l'esclusione della ricorrente dalla procedura selettiva di cui al D.D. n. 2021/2018 per il mancato riconoscimento del servizio pre-ruolo svolto;

- **CONDANNARE**, per l'effetto, il Ministero dell'Istruzione ad ammettere la ricorrente alla procedura in oggetto ai fini della sua destinazione all'estero.

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

Si versano in produzione i seguenti documenti in copia:

1. Ricorso ex art. 414 c.p.c. Tribunale di Roma;
2. Decreto Dipartimentale del MIUR n. 2021 del 20.12.2018;
3. Dichiarazione servizi scolastici prestati;
4. Sentenza TAR Lazio n. 11210/2019;
5. Ordinanza Corte di Cassazione – Sez. Lavoro n. 29218/2019;
6. Sentenza Tribunale di Roma n. 8263/2019
7. Sentenza Tribunale di Tivoli – Sez. Lavoro, n. 486/2017;
8. Sentenza Corte di Appello di Roma - Sez. Lav. n. 66/2019 e conformi;
9. Sentenza Corte di Appello di Roma – Sez. Lavoro n. 687/2019;
10. Ordinanza Tribunale di Roma n. 110233/2019;
11. CCNL 2006-2009;
12. CCNL del 19 aprile 2018.
13. Ordinanza Tribunale di Roma dichiarazione incompetenza;
14. Autocertificazione della situazione reddituale.

Ai fini del pagamento del contributo unificato 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. Tuttavia la ricorrente è esente dal pagamento del Contributo Unificato poiché, dall'ultima dichiarazione dei redditi, risulta che il suo nucleo familiare non ha avuto un reddito imponibile ai fini dell'imposta personale del reddito superiore al triplo dell'importo previsto dall'art.76 del d.P.R. n.115 del 30.05.2012

Roma, 18.02.2022

Firmato digitalmente
Avv. Domenico Naso

