

**TRIBUNALE ORDINARIO DI CALTAGIRONE**

**-SEZIONE LAVORO-**

**RICORSO EX ART. 414 C.P.C.**

^ ^ ^

**PER: PUGLISI CRISTINA SONIA** (C.F.: PGLCST74P44C351T), nata a Catania il 04.09.1974 e residente a Gravina di Catania (CT) in Via Catania n. 9, 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](mailto:domeniconaso@ordineavvocatiroma.org));

**- Ricorrente-**

**CONTRO: MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, GIÀ MIUR**, 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 Catania, in Via Vecchia Ognina n. 149 (95127), con notifica PEC al seguente indirizzo: [ads.ct@mailcert.avvocaturastato.it](mailto:ads.ct@mailcert.avvocaturastato.it);

**-Resistente-**

**OGGETTO: ANNULLAMENTO E/O DISAPPLICAZIONE DEL D.D. M.I.U.R. N. 1492 DEL 15.10.2019 RELATIVO ALLA "SELEZIONE PER TITOLI ED ESAMI, FINALIZZATO PER LA FORMAZIONE DI GRADUATORIE DEL PERSONALE DOCENTE DA DESTINARE ALL'ESTERO" EX ART. 19 DEL D. LGS. N. 64/17 INDETTO CON D.D. N. 2021 DEL 20.12.2018. CONDANNA DEL MINISTERO DELL'ISTRUZIONE ALLA VALUTAZIONE DEL SERVIZIO PRE-RUOLO PRESTATO DALLA RICORRENTE E ALLA RETTIFICA DELLE GRADUATORIE "002" E "002E" – AREA LINGUISTICA INGLESE E TEDESCO, AI FINI DELLA DESTINAZIONE ALL'ESTERO DELLA RICORRENTE.**

^^^

**ESPOSIZIONE DEI FATTI**



- L'odierna ricorrente, in qualità di docente in servizio presso il "CPIA 1" di Catania, sede "Narbone" di Caltagirone, 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, recante le disposizioni per la selezione del personale docente ed Ata da destinare all'estero **(Cfr. doc. 1)**.

- Nel predetto bando di selezione, all'articolo 3, venivano fissati i requisiti per poter partecipare alla selezione, ovvero: essere docente con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed aver maturato – al momento della domanda - un servizio effettivo, dopo il periodo di prova, di almeno tre anni in territorio metropolitano nel ruolo di appartenenza della classe di concorso/posto.

- La docente, in base alle indicazioni contenute nel bando di concorso, è in possesso di tutti i requisiti richiesti e risponde ai criteri generali e ai requisiti di ammissione alla selezione per cui è causa, in base a quanto contenuto nell'art. 3 del bando di concorso.

- Stante il suo interesse a partecipare alla procedura indetta dal Ministero inoltrava, nei termini previsti dal bando, la domanda di partecipazione nella quale dichiarava, tra gli altri requisiti, di aver svolto cinque anni di servizio pre-ruolo a decorrere dall'a.s. 2008/09 nella seguente misura **(Cfr. doc. 2)**:

- A.s. 2008/09 presso CTP " A. Volta" di Pavia;
- A.s. 2009/10 presso CTP " A. Volta" di Pavia e presso I.C. Villanterio;
- A.s. 2010/11 presso Circolo "Dante Alighieri" di Voghera (PV);
- A.s. 2011/12 presso "Circolo" di Pavia;
- A.s. 2012/13 presso IC Cava Manara.

- La docente, essendo inserita nell'elenco dei docenti ammessi al colloquio, sosteneva e superava la prova di cui all'art. 8 del Bando in data 22.05.2019, e veniva così inserita nelle graduatorie "002" e "002E" (Area linguistica Inglese e Tedesco) per la destinazione all'estero, alle seguenti posizioni **(Cfr. doc. 3)**:



002	EEEE	Inglese	154	PUGLISI	CRISTINA SONIA	04/09/1974	SI	15	10	0	25	28	53
002	EEEE	Tedesco	18	PUGLISI	CRISTINA SONIA	04/09/1974	SI	15	10	0	25	26	51
002E	EEEE	Inglese	147	PUGLISI	CRISTINA SONIA	04/09/1974	SI	15	10	0	25	28	53
002E	EEEE	Tedesco	19	PUGLISI	CRISTINA SONIA	04/09/1974	SI	15	10	0	25	26	51

- Con Decreto n. 43731 del 04.10.2019 l'Amministrazione inviava alla docente il preavviso di destinazione all'estero, nel quale comunicava che *"visto il D.D. 2021/2018 di selezione del personale docente e ATA da inviare all'estero; vista/e la/e graduatoria/e codice funzione: 002 e 002E area linguistica Tedesco si comunica che la S.V. è in posizione potenzialmente utile per essere destinata all'estero D.lgs. 64/2017) a decorrere dall'a.s. 2019/20" (Cfr. doc. 4).*

- Del tutto inaspettatamente, con D.D. M.I.U.R. n. 1492 del 15.10.2019 (Cfr. doc. 5), il Ministero resistente disponeva l'esclusione della docente dalla procedura in oggetto, ai sensi dell'art. 7 comma 4 del Bando, dopo aver decurtato alla docente dieci punti relativi al servizio pre-ruolo svolto a decorrere dall'a.s. 2008/09 e dichiarato nella domanda di partecipazione.

- L'odierna ricorrente, dalla successiva decurtazione del punteggio relativo ai cinque anni di servizio pre-ruolo dichiarati nella domanda di partecipazione, ha subito un evidente pregiudizio, che ha determinato l'esclusione dalla procedura selettiva in oggetto e la mancata destinazione all'estero.

- 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 illegittimamente subito la successiva omessa valutazione del 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 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. 6).

- L'Amministrazione ha dunque agito arbitrariamente ed illegittimamente in quanto ha, con più provvedimenti successivi alla pubblicazione del Bando, posto in essere una serie di irregolarità introducendo ulteriori motivi di selezione, che hanno determinato una



situazione di assoluta confusione.

- In particolare la docente, dopo aver sostenuto il colloquio ed aver ricevuto il preavviso di destinazione all'estero, senza ricevere alcuna notifica da parte dell'Amministrazione ma soltanto prendendo visione del D.D. n. 1492 del 15.10.2019, veniva a conoscenza della illegittima decurtazione del punteggio relativo al servizio pre-ruolo prestato, dalla quale è conseguita l'esclusione della stessa dalla procedura di selezione indetta con D.D. n. 2021/18.

- Il grave pregiudizio subito dalla ricorrente è determinato dal fatto che, a seguito dell'inserimento nelle predette graduatorie e del preavviso di destinazione all'estero, l'Amministrazione ha proceduto alla sua ingiusta ed immotivata esclusione, che le ha impedito di essere destinata a prestare servizio all'estero per il corrente anno scolastico.

- Da ciò si deduce dunque l'illegittimità di una simile discriminazione nei soli confronti dei candidati ai quali, come la ricorrente, sono stati successivamente decurtati i punti relativi agli anni di pre-ruolo svolti precedentemente il passaggio in ruolo e correttamente dichiarati nella domanda di partecipazione.

- Da quanto sopra, pertanto, appare evidente che il provvedimento di cui al D.D. n. 1492 del 15.10.2019 viola le disposizioni normative in materia e, pertanto, è meritevole di essere sospeso ed annullato per i seguenti motivi di

## **DIRITTO**

### **IN VIA PRELIMINARE**

#### **I. SULLA GIURISDIZIONE DEL GIUDICE ADITO.**

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

Sul punto, *“occorre considerare che la procedura in questione costituisce una **procedura di mobilità interna a tutti gli effetti**, con la conseguente applicazione della riserva di disciplina alla contrattazione collettiva nei limiti previsti dall'ordinamento giuridico ai sensi dell'art. 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, il quale precisa che “Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge”. Nel caso specifico, la regolamentazione che disciplina l'istituto in oggetto deve rinvenirsi dapprima nel D. Lgs. n. 64/2017 e successivamente nel CCNL del Personale della Scuola Pubblica sottoscritto*



*in data 26 novembre 2007 così come richiamato dal CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018” (Sentenza TAR Lazio n. 11210/2019; cfr. Sentenza TAR Lazio n. 9476/2019) (Cfr. doc.ti 7- 9).*

*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, in riferimento ad analoghe procedure di destinazione del personale docente all’estero, si è recentemente pronunciata la giurisprudenza di merito di numerosi Tribunali nazionali i quali hanno riconosciuto la derogabilità della disciplina legislativa da parte della contrattazione collettiva in quanto: “[...] 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.ti 10 - 14: Sentenza Tribunale di Roma n. 3656/2020; Sentenza Corte di Appello di Trento n. 13/2022; Sentenza Tribunale di Bolzano n. 60/21; Sentenza Trib. Genova n. 142/2022; Sentenza Trib. Nuoro n. 163/2021).*

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: DIRITTO DELLA RICORRENTE ALLA ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO SPETTANTE PER IL SERVIZIO PRE-RUOLO SVOLTO, ILLEGITTIMAMENTE DECURTATO.**

Nel caso di specie il Ministero resistente, decurtando alla Prof.ssa Puglisi i dieci punti in un primo momento dalla medesima Amministrazione riconosciuti per il servizio pre-ruolo svolto e dichiarato dalla ricorrente nella domanda di partecipazione, 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"* **(Cfr. doc. 15: Sentenza Tribunale di Tivoli – Sez. Lavoro, n. 486/2017 pubblicata il 23.05.2017)** .

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. 16)**.

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 **(Cfr. doc. 17)**, con riferimento alla pronuncia della Corte di Giustizia del 18 ottobre 2012 (in causa C-302/11 Valenza) sulle procedure di stabilizzazione, comporta che *"se fosse dimostrato che le funzioni svolte da queste ultime in veste di dipendenti di ruolo sono identiche a quelle che esse esercitavano in*



*precedenza nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato, simili elementi potrebbero suggerire che la mancata presa in considerazione dei periodi di servizio compiuti dai lavoratori a tempo determinato è in realtà giustificata soltanto dalla durata dei loro contratti di lavoro e, di conseguenza, che la diversità di trattamento in esame nei procedimenti principali non è basata su giustificazioni correlate alle esigenze oggettive degli impieghi interessati dalla procedura di stabilizzazione che possano essere qualificate come «ragioni oggettive» ai sensi della clausola 4, punti 1 e/o 4, dell'accordo quadro».*

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

L'illegittimità 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**”* (Cfr. doc. 18:Ordinanza Tribunale di Roma n. 110233/2019).

• **GIURISPRUDENZA DI MERITO SULLA ILLEGITTIMITÀ DELLA DECURTAZIONE DEL PUNTEGGIO PER IL SERVIZIO PRE-RUOLO PRESTATO, NELL'AMBITO DELLA PROCEDURA DI SELEZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DA DESTINARE ALL'ESTERO.**

La Giurisprudenza di merito, nell'ambito della procedura di selezione del personale docente da destinare all'estero di cui al D.D. M.I.U.R. n. 2021/2018, ha recentemente avallato quanto sinora esposto, ossia l'illegittimità della decurtazione del punteggio per il servizio pre-ruolo svolto, conformemente ai principi comunitari in tema di parità di trattamento e non discriminazione dei lavoratori a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato.

È stato difatti riconosciuto che: *“L'omessa valutazione del periodo di servizio prestato in posizione di pre-ruolo appare illegittima (v. anche condivisibile ordinanza del*



*Tribunale di Roma 5 novembre 2019: all n. 14 del ricorso), stante il principio di non discriminazione dei lavoratori a termine sancito dalla clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato, e l'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. Peraltro la stessa amministrazione, nell'atto di ricostruzione della carriera del ricorrente, ha riconosciuto il servizio prestato in posizione di pre-ruolo, ai sensi del D.lvo 279/94. In altre parole, appare evidente come la decurtazione del punteggio per il servizio pre-ruolo sia illegittima perché in contrasto con il principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva 99/70/CE, tenuto conto, altresì, dell'assenza di specifiche deroghe nel "bando" della selezione. La giurisprudenza di legittimità ha infatti chiarito che la clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva 99/70/CE esclude in generale ed in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato (Cass. 22558/2016). Ora, la clausola 4 cui si fa riferimento sancisce il principio di non discriminazione e recita: "1. 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". Dunque, con precipuo riferimento ai titoli di servizio valutabili, non si ravvisano motivazioni oggettive per distinguere tra servizio di ruolo e servizio non di ruolo, motivazioni che non potrebbero comunque attenere alla sola durata dei contratti di lavoro, bensì alle modalità del lavoro stesso, ossia alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate (cfr. Corte di Giustizia U.E. ord. 7 marzo 2013 in causa C-393/11). Né si ravvisano, più in generale, motivazioni per non valorizzare ai fini che qui interessano l'esperienza pregressa maturata dal docente a tempo determinato. Appare pertanto fondato il diritto vantato dal ricorrente all'attribuzione di 20 punti per la valutazione dei titoli di servizio, dovendo l'amministrazione computare anche il periodo di servizio prestato in posizione di pre-ruolo. V - Ne segue l'illegittimità dell'esclusione del ricorrente che (previa disapplicazione, per quanto di ragione, del Decreto Dipartimentale di esclusione dalla selezione n. 2254 del 12 dicembre 2019) deve essere reinserito nelle relative graduatorie*



*con il punteggio totale di 68 punti” (cfr. doc.ti 19 – 26: Sentenza Corte di Appello di L’Aquila n. 613/2021; Sentenza Tribunale di Firenze n. 58/2022; Sentenza Tribunale di Firenze n. 59/2022; Sentenza Tribunale di Matera n. 236/2021; Sentenza Trib. Roma n. 2330/2021; Sentenza Trib. Roma n. 4525/2021; Sentenza Trib. Imperia n. 48/2022; Sentenza Tribunale di Padova n. 143/2022).*

Tutto il servizio pre-ruolo dichiarato dalla ricorrente è stato svolto nella stessa classe di concorso “EEEE – Scuola Primaria” 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 successiva ed illegittima decurtazione del punteggio relativo al servizio pre-ruolo prestato, che ha determinato l’esclusione della stessa dalla procedura selettiva *de qua*.**

**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 e dell’invio del preavviso di destinazione all’estero, da parte della Commissione esaminatrice del concorso *de quo*.

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



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

Ebbene, l'odierna ricorrente aveva favorevolmente accolto il punteggio attribuito per i titoli posseduti, ove era stato correttamente riconosciuto il punteggio per gli anni di servizio complessivamente svolti, grazie al quale la docente otteneva il preavviso di destinazione all'estero.

Pur tuttavia l'Amministrazione resistente non solo decurtava successivamente il punteggio relativo ai cinque anni di servizio pre-ruolo svolto e dichiarato nella domanda di partecipazione, ma depennava la docente dalle graduatorie nelle quali era legittimamente inserita, in evidente violazione del predetto articolo 7 del bando di concorso de quo.

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

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

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

#### **IV. VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO MOTIVAZIONALE IN CAPO ALL'AMMINISTRAZIONE RESISTENTE.**

Il D.D. MIUR n. 1492 del 15.10.2019 con il quale l'Amministrazione, a seguito



della rettifica del punteggio della docente, ha disposto la sua esclusione dalla procedura selettiva di cui al D.D. n. 2021/18, è obiettivamente **carente di motivazione**.

Nonostante il possesso dei requisiti prescritti dal Bando la docente, dopo aver ricevuto il preavviso di destinazione all'estero, assisteva alla esclusione dalla procedura in oggetto, che non veniva in alcun modo motivata dall'Amministrazione.

Il Ministero, decurtando i punti relativi al servizio pre-ruolo prestato ed assegnando dunque un illegittimo punteggio più basso, disponeva l'esclusione della docente dalla procedura selettiva, senza alcuna motivazione, né di carattere generale né sul metodo utilizzato.

**L'impossibilità di conoscere, con un minimo grado di certezza e completezza, le ragioni specifiche che hanno condotto la P.A. ad adottare il provvedimento amministrativo** censurato, è circostanza che da sola prova l'illegittimità della condotta amministrativa.

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

L'evidente violazione di legge in cui è incorsa l'Amministrazione nell'attribuire un punteggio inferiore alla ricorrente, che ha determinato la sua esclusione dalla procedura di cui al D.D. n. 2021/18, non è stata in alcun modo motivata.

Sul punto è certamente illuminante l'insegnamento del **Consiglio di Stato** che, nell'evidente intento di contemperare contrastanti interessi, ha rilevato che il difetto di



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

Pertanto, i diritti della ricorrente sono stati indubbiamente compromessi a causa della illegittima decurtazione del servizio pre-ruolo, dalla quale è conseguita l'esclusione dalla procedura di selezione per la destinazione all'estero, peraltro aggravata dalla omessa motivazione.

^^^

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

#### **RICORRE**

All'III.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**

##### **ACCOGLIERE IL RICORSO E PER L'EFFETTO**

- **ANNULLARE E/O DISAPPLICARE** il D.D. M.I.U.R. n. 1492 del 15.10.2019 con cui è stata illegittimamente disposta l'esclusione della ricorrente dalla procedura selettiva di cui al D.D. M.I.U.R. n. 2021/18;

- **ANNULLARE E/O DISAPPLICARE** il provvedimento, di data e protocollo sconosciuti, con cui il Ministero dell'Istruzione ha decurtato il punteggio relativo al servizio pre-ruolo prestato

##### **E PER L'EFFETTO**

- **CONDANNARE** il Ministero dell'Istruzione alla rettifica delle graduatorie “002” e “002E” (Area linguistica Inglese e Tedesco), attribuendo alla ricorrente dieci punti spettanti per il servizio pre-ruolo prestato e dichiarato all'interno della domanda di partecipazione.

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. 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.

Si versano in produzione i seguenti documenti in copia:

1. Decreto Dipartimentale del MIUR n. 2021 del 20.12.2018;
2. Domanda di partecipazione;
3. Graduatorie precedenti l'esclusione;
4. Decreto n. 43731 del 04.10.2019;
5. D.D. n. 1492 del 15.10.2019;
6. Decreto di ricostruzione carriera;
7. CCNL 2006-2009;
8. CCNL 19 aprile 2018;
9. Sentenza TAR Lazio n. 11210/2019;
10. Sentenza Tribunale di Roma n. 3656/2020;
11. Sentenza Corte di Appello di Trento n. 13/2022;
12. Sentenza Tribunale di Bolzano n. 60/21;
13. Sentenza Trib. Genova n. 142/2022;
14. Sentenza Trib. Nuoro n. 163/2021;
15. Sentenza Tribunale di Tivoli, n. 486/2017;
16. Sentenza Corte di Appello di Roma n. 66/2019 e conformi;
17. Sentenza Corte di Appello di Roma n. 687/2019;
18. Ordinanza Tribunale di Roma n. 110233/2019;
19. Sentenza Corte di Appello di L'Aquila n. 613/2021;
20. Sentenza Tribunale di Firenze n. 58/2022;
21. Sentenza Tribunale di Firenze n. 59/2022;





- 22. Sentenza Tribunale di Matera n. 236/2021;
- 23. Sentenza Trib. Roma n. 2330/2021;
- 24. Sentenza Trib. Roma n. 4525/2021;
- 25. Sentenza Trib. Imperia n. 48/2022;
- 26. Sentenza Tribunale di Padova n. 143/2022;
- 27. Autocertificazione della situazione reddituale.

Roma, 05.04.2022

Avv. Domenico Naso

