

C.RON
88079
2010

IL TRIBUNALE DI ROMA
SECONDA SEZIONE LAVORO

in persona del Giudice designato, Rossella Masi

a scioglimento della riserva formulata all'udienza del **15.7.2010** nel procedimento
R.G n. 19418/2010

promosso da **Dirpubblica – Federazione dei funzionari, delle elevate professionalità, dei
professionisti e dei dirigenti della pubblica amministrazione e delle agenzie** (avv.
Carminc Medici),

nei confronti del **Ministero dell'Istruzione, dell'Università della Ricerca** (Avvocatura
Generale dello Stato);

con l'intervento di **Flavio Brunetti, Maria Carmen Racca, Giovanni Seminara, Silvana
Battista, Antonio Benedetti, Giuseppe Cosimo Milione, Franca Neri, Giovanni Olivo,
Sergio Zoccante, Rosanna Martini, Laura Rossi, Carmela Assetta, Giuseppina Rina
Lamorte, Salvatore Rinaldi, Antonietta Mazzarolo, Laura Tanti, Paola Palagi, Rosa
Cangemi, Bruna Giraudo, Aurelia Freddolino;**
esaminati gli atti

O S S E R V A

Con ricorso proposto ai sensi del d.lgs 9.7.2003 n. 216 e del dlgs 25.7.1998, n. 286,
depositato il 4.6.2010, la Dirpubblica – Federazione dei funzionari, delle elevate
professionalità, dei professionisti e dei dirigenti della pubblica amministrazione e delle
agenzie - ha esposto che:

in relazione a quanto disposto dall'art. 72 co. 11 dl 112/08, convertito con modificazioni
nella l. 133/08, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università della Ricerca aveva emanato la
direttiva n 13 del 2 febbraio 2009, nella quale erano stati definiti i criteri generali e le linee di
indirizzo per l'adozione dei provvedimenti attuativi dell'articolo 72 citato;

i suddetti criteri erano stati confermati nella successiva direttiva numero 94 del 4
dicembre 2009, adottata a seguito della modifica dell'art. 72, introdotta dalla legge
n.102/2009;

con nota del 25 febbraio 2010, lo stesso Ministero aveva disposto che il preavviso di

risoluzione unilaterale del rapporto ai sensi dell'art. 72 comma 11 fosse inoltrato *“a prescindere da situazioni di esubero o meno, della classe di concorso, posto o profilo di appartenenza”*;

conseguentemente, dal mese di febbraio 2010, i dirigenti delle istituzioni scolastiche, su indicazione dei competenti uffici scolastici regionali, avevano comunicato ai diretti interessati il preavviso di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, sulla base della sola condizione della compiuta anzianità contributiva.

Tanto premesso, la Dirpubblica ha affermato che la richiamata nota del 25 febbraio, e i connessi atti organizzativi e gestionali - con i quali il MIUR aveva disposto la risoluzione unilaterale in massa del rapporto di lavoro dei dipendenti che avevano compiuto o erano in procinto di compiere 40 anni di anzianità massima contributiva - dovevano ritenersi idonee ad integrare *“una discriminazione indiretta fondata sull'età, non giustificata, oggettivamente e ragionevolmente, da finalità legittime”*, evidenziando altresì che *“in ogni caso, la predetta misura non era appropriata e necessaria rispetto alle finalità realmente perseguite, per cui risulta evidente il contrasto con la normativa internazionale e comunitaria di cui agli artt. 13 del Trattato UE e della direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, n. 2000/78/CE nonché con la normativa interna di recepimento di cui al dlgs 216/03”*.

Ha chiesto quindi che, *“previa disapplicazione dell'art. 72 co. 11 dl 112/08, convertito con modificazioni nella l. 133/08”*, fosse dichiarata *“la nullità dei predetti atti organizzativi e di gestione del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, ivi comprese le lettere di preavviso di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, siccome queste ultime esecutive del medesimo disegno discriminatorio”* e che fosse ordinato al Miur di *“cessare immediatamente qualunque altra attività, ove ancora sussistente, finalizzata alla realizzazione del disegno discriminatorio descritto e di rimuovere, in ogni caso, gli effetti degli atti e dei comportamenti già posti in essere”*.

Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca si è costituito in giudizio in data 15.7.2010, eccependo preliminarmente il difetto di legittimazione ad agire di Dirpubblica; nel merito, ha, contestato la fondatezza del ricorso, chiedendone il rigetto.

Con memorie depositate in data 8.7. 2010 e 13.7.2010 sono intervenuti volontariamente in giudizio, ad adiuvandum, Flavio Brunetti, Maria Carmen Racca, Giovanni Seminara, Silvana Battista, Antonio Benedetti, Giuseppe Cosimo Milione, Franca Neri, Giovanni Olivo, Sergio Zoccante, Rosanna Martini, Laura Rossi, Carmela Assetta, Giuseppina Rina Lamorte, Salvatore Rinaldi, Antonietta Mazzarolo, Laura Tanti, Paola Palagi, Rosa Cangemi, Bruna Giraudo, Aurelia Freddolino, che hanno chiesto l'accoglimento delle domande svolte dalla parte ricorrente.

All'udienza del 15.7.2010, all'esito della discussione, il Tribunale ha riservato la decisione.

Al fine della valutazione della fattispecie, si prospetta preliminarmente necessario ricostruire il quadro normativo di riferimento.

La parte ricorrente ha invocato l'applicazione del d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216, costituente *"attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"*. La finalità della menzionata direttiva è quella di delineare una disciplina generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, l'handicap, l'età o l'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

Il d.lgs 216/2003 ha così individuato, in primo luogo, la definizione di discriminazione diretta (art. 2 co. 1 lettera a) e indiretta (art 2 co 1 lettera b): *" Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite: a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che*

professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone....Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo..."

Il successivo art. 3 ha definito l'ambito di applicazione della normativa e della tutela ("il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall'articolo 4...").

L'art.4 ha disciplinato le modalità di "tutela giurisdizionale dei diritti", rinviando alle "forme previste dall'articolo 44, commi da 1 a 6, 8 e 11, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286", e prevedendo che "il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio, anche sulla base di dati statistici, elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il giudice valuta ai sensi dell'articolo 2729, primo comma, del codice civile...con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti. Al fine di impedirne la ripetizione, il giudice può ordinare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate".

L'art 5 ("legittimazione ad agire") ha poi stabilito che "le rappresentanze locali delle organizzazioni nazionali maggiormente rappresentative a livello nazionale, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullità, sono legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4, in nome e per conto o a sostegno del soggetto

passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio. . Le rappresentanze locali di cui al comma 1 sono, altresì, legittimate ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione”

L'articolo 44, commi da 1 a 6, 8 e 11, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286”, richiamato dall'art. 4 al fine della individuazione delle modalità procedurali della tutela giurisdizionale, ha previsto che : “...il giudice può, su istanza di parte, ordinare la cessazione del comportamento pregiudizievole e adottare ogni altro provvedimento idoneo, secondo le circostanze, a rimuovere gli effetti della discriminazione. La domanda si propone con ricorso depositato, anche personalmente dalla parte, nella cancelleria del pretore del luogo di domicilio dell'istante. Il pretore, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili in relazione ai presupposti e ai fini del provvedimento richiesto. Il pretore provvede con ordinanza all'accoglimento o al rigetto della domanda. Se accoglie la domanda, emette i provvedimenti richiesti che sono immediatamente esecutivi. Nei casi di urgenza il pretore provvede con decreto motivato, assunte, ove occorra, sommarie informazioni. In tal caso fissa, con lo stesso decreto, l'udienza di comparizione delle parti davanti a se entro un termine non superiore a quindici giorni assegnando all'istante un termine non superiore a otto giorni per la notificazione del ricorso e del decreto. A tale udienza il pretore, con ordinanza, conferma, modifica o revoca i provvedimenti emanati nel decreto. Contro i provvedimenti del pretore è ammesso reclamo al tribunale nei termini di cui all'articolo 739, secondo comma, del codice di procedura civile. Si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 737, 738 e 739 del codice di procedura civile...).

Tanto premesso, l'esame della normativa così delineata evidenzia l'infondatezza della eccezione di difetto di legittimazione ad agire di Dirpubblica: come rilevato, l'art.5 del dlgs 216/2003 ha sancito la legittimazione ad agire per la repressione dell'attività discriminatoria su luogo di lavoro le *rappresentanze locali delle organizzazioni nazionali maggiormente*

rappresentative a livello nazionale, e ciò in due ipotesi : la prima, “in forza di delega... in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione; la seconda, “nei casi di discriminazione collettiva, qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione”.

Nella specie il MIUR non ha in alcun modo contestato la legittimazione della parte ricorrente in via generale, quale rappresentanza di organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa a livello nazionale, negando invece tale legittimazione in relazione alla controversia in esame, in quanto avente ad oggetto “ *posizioni individuali dei singoli lavoratori*”.

Deve tuttavia osservarsi che il comportamento discriminatorio denunciato risulta riconducibile all'ipotesi di “discriminazione collettiva”: la condotta lamentata è infatti stata rivolta ad una indifferenziata categoria di destinatari, identificabile in via generale attraverso parametri oggettivi (il raggiungimento di una determinata anzianità contributiva), non palesandosi però come individuabili in modo immediato e diretto le persone lese dalla discriminazione; può ritenersi pertanto ammissibile l'azione proposta, secondo quanto disposto dall'art. 5 co.2. del decreto.

Del resto, come condivisibilmente rilevato da altro giudice di questo Tribunale in relazione alla medesima questione (ordinanza 7.3.2009, dott.ssa Marrocco), *“a seguire la tesi contraria si avallerebbe un'interpretazione abrogativa della norma indicata, posto che, poiché i provvedimenti organizzativi datoriali di portata generale sono comunque destinati ad avere effetti mediati sul singolo rapporto negoziale interindividuale, non vi sarebbe mai spazio per l'azione collettiva, essendo comunque identificabile, pur se in un momento successivo, il destinatario della misura adottata”.*

Nel merito, la domanda è infondata .

L'art. 72, comma 11, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, come modificato dall'art. 17, comma 35 novies, del decreto legge 1 luglio 2009, n. 78, convertito in legge 3 agosto 2009 n. 102, ha disposto che: “Per gli anni 2009, 2010 e 2011, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, possono, a decorrere dal

compimento dell'anzianità massima contributiva di quaranta anni del personale dipendente, nell'esercizio dei poteri di cui all'articolo 5 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro e il contratto individuale, anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi ... Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano ai magistrati, ai professori universitari e ai dirigenti medici responsabili di struttura complessa”.

Nella fattispecie risulta pacifico, oltre che riscontrato dalla documentazione processuale che, in relazione alle richiamate disposizioni, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università della Ricerca abbia emanato la direttiva n. 13 del 2 febbraio 2009, nella quale sono stati definiti i criteri generali e le linee di indirizzo per l'adozione dei provvedimenti attuativi dell'articolo 72 citato; a tal fine l'amministrazione ha evidenziato come prioritaria l'esigenza di evitare le situazioni di esubero del personale, presumibilmente conseguenti alla revisione e riorganizzazione dell'assetto degli ordinamenti scolastici in atto, ed ha previsto che “i direttori degli uffici scolastici regionali... forniscono ai dirigenti scolastici... tutti gli elementi utili a determinare l'esistenza meno della situazione di esubero e la sussistenza, in capo a ciascuno dei soggetti interessati, del requisito dei quarant'anni di anzianità contributiva...”(doc. 1 fasc. ricorrente)

Nella successiva direttiva n. 94 del 4 dicembre del 2009 (emanata a seguito della modifica introdotta dalla legge numero 102/2009), il Ministero ha previsto che “dalla data di compimento dell'anzianità massima contributiva da parte del dipendente, l'amministrazione può esercitare la risoluzione” ed ha pertanto disposto che “ i direttori degli uffici scolastici regionali... forniscono ai dirigenti scolastici... tutti gli elementi utili e i dati dei quali desumere il possesso da parte dei soggetti interessati del requisito dei quarant'anni di anzianità contributiva alla data, rispettivamente, del 31 agosto 2010, del 31 agosto 2011 ... qualora... si verifichi l'esistenza di tale condizione sarà inoltrato... il dovuto preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro ...”(doc. 2)

Con nota del 25 febbraio 2010 lo stesso Ministero ha precisato che “... a prescindere da situazioni di esubero con meno, della classe di concorso, posto o profilo di appartenenza, il raggiungimento della suddetta anzianità massima contributiva determina la risoluzione del

contratto...” (doc. 3). Conseguentemente, a decorrere dal febbraio 2010, i dirigenti delle istituzioni scolastiche hanno inviato ai diretti interessati il preavviso di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, sulla base della condizione della compiuta anzianità contributiva (doc. 4).

La parte ricorrente ha affermato che tali disposizioni, dettate dal MIUR in attuazione della legge citata, siano tali da integrare *“una discriminazione indiretta fondata sull’età, non giustificata, oggettivamente e ragionevolmente, da finalità legittime”* e ciò in contrasto con la normativa, internazionale e comunitaria, in materia di lotta alle discriminazioni.

L’assunto non appare condivisibile.

Il criterio di scelta dei lavoratori adottato dall’amministrazione – in applicazione delle disposizioni legislative richiamate - è costituito dall’anzianità contributiva, e non dall’età dei destinatari.

Si palesa all’evidenza una radicale diversità tra i due criteri: se è vero che generalmente il lavoratore che ha maggiore anzianità contributiva ha un’età più avanzata, non può tuttavia certamente affermarsi che tutti i lavoratori con una determinata anzianità contributiva abbiano anche la medesima età; rilevano infatti al riguardo vari fattori, ed in primo luogo il diverso momento iniziale dell’attività lavorativa – qualcuno può aver cominciato a lavorare nella prima gioventù, altri in età adulta - il continuativo espletamento di attività lavorativa ovvero la sua interruzione per periodi più o meno lunghi, e finanche la regolare e costante assicurazione per tutta la vita lavorativa; la differente incidenza di tali fattori può determinare – e di fatto determina – una significativa diversità dell’età di coloro che possiedono la medesima anzianità contributiva.

Tale considerazione risulta sufficiente ad escludere la fondatezza delle argomentazioni svolte dalla parte ricorrente; anzi deve sottolinearsi che il requisito dell’età contributiva, prescindendo dall’età anagrafica, aggancia la scelta datoriale a dati oggettivi ed evita disparità di trattamento in ragione delle condizioni personali dei lavoratori. Come osservato nella citata ordinanza del 7.3.2009, *“un giudizio di discriminatorietà del criterio in esame si sarebbe potuto -al limite- formulare laddove, a parità di condizioni contributive, fosse stato stabilito che il lavoratore da licenziare doveva essere quello più anziano, con*

mantenimento in servizio di quello comunque di più giovane età”.

Deve poi evidenziarsi come nella fattispecie si tratti di risoluzione del rapporto pubblico, istituto (e si richiama ancora una volta al riguardo quanto esposto nel provvedimento del 7.3.2009) radicalmente differente da quello della risoluzione in ambito privato, distinzione volta veppiù a sottrarre la fattispecie controversa all'alveo di applicazione del d lgs. 213/2006 : *“ed infatti, l'automatica cessazione del rapporto di lavoro per collocamento a riposo del dipendente al raggiungimento del limite di età è istituto applicabile al rapporto di lavoro pubblico, diversamente da quanto accade per il rapporto di lavoro privato, risolvibile solo per licenziamento, dimissioni o mutuo consenso e non pure per pattizia cessazione automatica del vincolo al raggiungimento di una certa età (argomenta ex Cass. 5584/99); del resto, il considerando 14 della direttiva CE 78, cit. stabilisce che “La direttiva lascia impregiudicata le disposizioni nazionali che stabiliscono l'età pensionabile”. Manca dunque nel caso di specie l'atto datoriale volto all'effetto negoziale della risoluzione del rapporto di lavoro, derivando l'effetto solutorio del vincolo tra le parti da una previsione generale di fonte legislativa, indubbiamente idonea –anche per coerenza con la normativa comunitaria- a disciplinare dall'esterno il contratto di lavoro del pubblico dipendente... Le ragioni che si sono svolte valgono a confutare agevolmente anche la difesa di parte attrice incentrata sul disposto dell'art. 33 dlgs 165/01, sopra essendosi postulato che la vicenda al vaglio integra un'ipotesi di risoluzione del rapporto per raggiungimento dell'anzianità contributiva, in cui i lavoratori interessati vengono collocati a riposo, e non un licenziamento, in cui i lavoratori vengono invece collocati in disponibilità. Ad ogni buon conto, proprio a confermare la ragionevolezza del criterio che informa la fattispecie in esame soccorre proprio la giurisprudenza di legittimità formatasi in materia di licenziamento collettivo, per la quale il ricorso al criterio di scelta dell'anzianità contributiva per la selezione dei lavoratori da collocare in mobilità è da considerare valido, se tale da escludere qualsiasi discrezionalità di parte datoriale (Cass. 9866/07, 20455/06; quanto a Tribunale Milano 27.4.'05, essa non afferma in assoluto che il criterio de quo è illegittimo, ma ne ha censurato la legittimità evidenziando come l'applicazione dello stesso nella fattispecie controversa fosse stata abnorme, in quanto scollegato da ogni valutazione*

delle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale)”(ord. cit.).

Per quanto premesso, deve escludersi che la condotta denunciata costituisca una discriminazione indiretta fondata sull'età.

Giova poi rilevare, per completezza, che, proprio secondo la disciplina comunitaria, l'eventuale disparità di trattamento può essere considerata lecita se *“oggettivamente e ragionevolmente giustificata, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari”*; dello stesso tenore è del resto l'art. 3 co. 6 del dlgs 213, in forza del quale –come si è visto – non costituiscono, comunque, atti di discriminazione *“quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari”*.

La normativa interna può quindi introdurre misure anche oggettivamente svantaggiose per i singoli, se la ratio dell'intervento è quella di perseguire una finalità legittima con mezzi occorrenti e proporzionati.

Nella fattispecie, la finalità perseguita dal legislatore nazionale con l'emanazione dell'art. 72 del dlgs 112/08 è quella del “contenimento della spesa per il pubblico impiego”; la disposizione risulta idonea a perseguire finanche obiettivi di politica del lavoro, posto che la quiescenza del personale con la massima anzianità contributiva produce inevitabilmente un ricambio generazionale, ricambio che incide sul mercato del lavoro e che può prospettarsi decisiva se si inserisce in un più ampio disegno volto anche a razionalizzare la pianta organica degli enti amministrativi (v. circolare 10/08, esplicativa del dlgs 112/08).

Pertanto - se è vero che nella sentenza del 22.11.'05 causa C-144/04, la Corte di Giustizia (considerando da 74 a 77) ha dichiarato che il principio di non discriminazione in ragione dell'età è da considerarsi un principio generale del diritto comunitario, sicché il giudice nazionale è tenuto a garantire la tutela giuridica, che il diritto comunitario attribuisce ai singoli, anche disapplicando le disposizioni eventualmente configgenti della legge nazionale - le finalità perseguite dal legislatore nazionale si palesano senza dubbio legittime e tali da giustificare oggettivamente e ragionevolmente l'introduzione della misura in esame, sicché

~~sicché~~ non si prospetterebbero comunque fondate le argomentazioni esposte da parte ricorrente in merito al contrasto con la disciplina comunitaria ed alla necessità di disapplicazione dell'art.72.

In relazione poi al momento attuativo della norma, deve osservarsi che, sulla base di una sua lettura costituzionalmente orientata, la facoltà discrezionale di recesso non possa certamente essere esercitata al di fuori della predisposizione di ulteriori criteri soggettivi o oggettivi. In particolare, poiché la norma prevede che il recesso venga disposto *“nell’esercizio dei poteri di cui all’articolo 5 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001”*, appare evidente che tale facoltà non possa che essere attuata nell’ambito dei poteri conferiti e delle esigenze di carattere organizzativo. Come evidenziato nell’ordinanza del Tribunale di Roma del 27.5.2010 (r.g. 6414/2010; presidente Di Stefano, rel. Mimmo) *“... il citato articolo 5 del testo unico n. 165 del 2001 prevede che le amministrazioni pubbliche, nel momento in cui esercitano il potere organizzativo attraverso atti privatistici, siano tenute al rispetto dei principi esplicitati nei provvedimenti ancora sottoposti al regime pubblicistico (gli atti di c.d. macro organizzazione, ex art. 2, d. lgs. n. 165 del 2001) e perseguano finalità di pubblico interesse. Questo “equilibrato dosaggio di fonti” (Corte Cost. n. 313/1996) è idoneo a garantire, da una parte, i due precetti costituzionali dell’imparzialità e dell’efficienza dell’azione amministrativa (art. 97 Cost.) e, dall’altra, il rispetto dei principi di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 c.c.) che presiedono l’esecuzione di tutti gli atti negoziali. Le determinazioni operative e gestionali (c.d. micro organizzazione) sono, infatti, vincolate dall’esigenza della assoluta rispondenza al pubblico interesse dell’azione amministrativa e, in particolare, al rispetto delle finalità generali fissate dallo stesso decreto legislativo n. 165 del 2001, cui deve essere informata l’attività organizzativa, e cioè: efficienza, efficacia ed economicità; razionale impiego delle risorse umane; determinazione del fabbisogno del personale in relazione ai carichi di lavoro; organizzazione per funzioni omogenee e per obiettivi; flessibilità organizzativa; semplificazione; interesse a soddisfare le esigenze dell’utenza; trasparenza e imparzialità amministrativa, valore di garanzia che deve essere coniugato con quello di efficienza (art. 2 d. lgs. n. 165 del 2001). Tali norme obbligano la pubblica amministrazione ad esternare le*



ragioni giustificatrici delle scelte intraprese (cfr. Cass. n. 9814/2008, che affrontava, peraltro, il diverso profilo degli atti di conferimento di incarichi dirigenziali). Del resto con circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 20 ottobre 2008 n. 10, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale del 21 gennaio 2009, le amministrazioni venivano invitate prima di procedere all'applicazione della disciplina sopra menzionata ad adottare dei criteri generali calibrati a seconda delle proprie esigenze in modo da seguire una linea di condotta coerente."

Nella specie, come rilevato, nel contesto della prima direttiva del 2 febbraio 2009, il MIUR ha delineato in via generale i criteri e le linee di indirizzo per l'adozione dei provvedimenti attuativi dell'articolo 72, evidenziando a tal fine come prioritaria l'esigenza di evitare le situazioni di esubero del personale presumibilmente conseguenti alla revisione e riorganizzazione dell'assetto degli ordinamenti scolastici in atto, e determinandosi all'acquisizione degli elementi utili ad accertare l'esistenza meno della situazione di esubero. Da tale linea sembrano discostarsi sia la direttiva n. 94 del 4 dicembre 2009 che la successiva nota del 25 febbraio 2010, che hanno invece espressamente ancorato il recesso alla sola condizione del raggiungimento della anzianità massima contributiva, così evitando di calibrare la facoltà concessa dal legislatore a specifiche esigenze organizzative del Ministero.

Tuttavia tale carenza non è suscettibile di essere sindacata nell'ambito dell'attuale procedimento, non risolvendosi comunque, come già evidenziato, in una condotta idonea a discriminare i destinatari dei provvedimenti amministrativi esaminati in ragione dell'età.

Alla luce di quanto esposto, il ricorso va rigettato.

In ragione della particolarità e complessità delle questioni trattate, le spese processuali possono essere compensate.

P . Q . M .

- rigetta il ricorso;
- dichiara compensate le spese del procedimento.

manda alla Cancelleria di dare comunicazione alle parti.

Roma, 15.7.2010

FATTO
AVVISI
22.7.10
[Signature]

TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA
SEZIONE LAVORO
DEPOSITATO IN CANCELLERIA
Roma, il 21 LUG. 2010.
IL CANCELLIERE GI
[Signature]

Il Giudice

[Signature]