



Avvocatura dello Stato  
Via Alfredo Testoni n. 6 Bologna  
tel 051 0569700 fax 051 232297  
PEC: [ads.bo@mailcert.avvocaturastato.it](mailto:ads.bo@mailcert.avvocaturastato.it)  
C.F. ads80068910373

Ct. 4769/23 FL/gb

**CORTE d'APPELLO di BOLOGNA**

**Sezione Lavoro**

**Con istanza di sospensione ex art. 283 c.p.c.**

**RICORSO in APPELLO**

per il **MINISTERO DELL'ISTRUZIONE e del MERITO** (C.F. 80185250588), per il **MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE** (C.F. 80213330584), in persona dei rispettivi legali rappresentanti pro tempore, con la difesa e rappresentanza in giudizio dell'Avvocatura dello Stato (C.F. ads80068910373 – PEC: [ads.bo@mailcert.avvocaturastato.it](mailto:ads.bo@mailcert.avvocaturastato.it)), con domicilio legale presso gli uffici di quest'ultima in Bologna, alla via Alfredo Testoni nr. 6

*Appellanti*

**CONTRO**

**STEFANIA ABLONDI** (C.F. BLNSFN63M58G337M) rappresentata e difesa dall'Avv. Mendogni Marcello

*Appellata*

**IN PUNTO A:**

**Riforma della sentenza n. 514/2023** del , R.G. 83/2021, pronunciata dal Tribunale di Parma, Sezione lavoro - Giudice dott. Matteo Giovanni Moresco - Accertamento del diritto all'inserimento nella graduatoria per

l'insegnamento all'estero nella posizione già occupata in passato, previo annullamento o disapplicazione dei provvedimenti amministrativi di esclusione dalla graduatoria stessa.

\*\*\*

### **Premessa**

La ricorrente è docente MIM con contratto di lavoro a tempo indeterminato, assunta in servizio come docente di scuola primaria presso il Centro Provinciale Istruzione per Adulti a decorrere dal giorno 01.09.1994 che, a seguito del superamento di prove di accertamento linguistico, essendo in posizione utile nelle relative graduatorie, ha prestato servizio all'estero con un primo mandato della durata di 5 anni scolastici, ai sensi dell'art.112 del CCNL scuola 2003 vigente *ratione temporis*.

Successivamente ha ricevuto una proroga del mandato della durata di 4 anni scolastici, ai sensi dell'art. 2 comma 4-*novies* della Legge n. 10/2011.

Ai fini di una chiara interpretazione della materia del contendere, si premette che con decreto del Ministro degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale di concerto con il Ministro dell'Istruzione, Università e Ricerca e del Ministro dell'Economia e delle Finanze è stabilito il contingente del personale con contratto a tempo indeterminato per svolgere le funzioni di cui all'articolo 640 del D. lgs. 297/94 trasfuso oggi nell'art. 18 del D.lgs. 64/2017.

Sino all'anno scolastico 2017/18, in base alla normativa vigente *ratione temporis*, il personale docente a tempo indeterminato (ex ruolo) partecipava alle prove di accertamento linguistico indette dal MAECI che, se superate, fornivano un punteggio che si sommava alla valutazione dei titoli.

Sulla base del menzionato punteggio si formavano le graduatorie permanenti che avevano validità triennale. Il Ministero degli Affari Esteri e

della Cooperazione Internazionale individuava i docenti collocati in graduatoria in posizione utile e iniziava le procedure di offerta delle sedi libere assegnando loro la sede di servizio all'estero previa accettazione da parte degli stessi e nulla osta del MI.

Il predetto personale veniva quindi collocato fuori ruolo con decreto dell'Amministrazione di appartenenza di concerto con il Ministero degli Affari Esteri e con quello dell'Economia e delle Finanze.

Il 31 maggio 2017 è entrato in vigore il D.lgs. n. 64 (all.1 bis) che ha sostituito la previgente normativa.

Tale decreto ha profondamente innovato l'impianto normativo relativo alle scuole e istituzioni scolastiche all'estero modificando anche il sistema di reclutamento del personale che, ex art. 19 del citato decreto, veniva selezionato dal MI sulla base di procedure, requisiti e criteri nuovi. Rimaneva comunque vigente il principio per il quale solo i docenti che avessero superato le predette selezioni e fossero inseriti utilmente in graduatoria potevano essere destinati all'estero dopo il collocamento fuori ruolo presso il MAECI. Per poi rientrare al termine del mandato nella loro naturale sede di servizio in Italia.

Successivamente sono intervenuti gli emendamenti 975 -77 alla legge di bilancio 2020, entrata in vigore l'01.01.2021, con cui sono state trasferite le competenze relative alla selezione del personale nuovamente al MAECI fermo restando la predetta procedura.

Per quel che riguarda la durata del mandato, l'art. 21 del D.lgs. 64/2017 stabilisce che la permanenza del personale scolastico all'estero non possa essere superiore, nell'arco dell'intera carriera, a due periodi ciascuno della durata di sei anni scolastici consecutivi. I due periodi devono essere

separati da almeno sei anni scolastici di effettivo servizio in territorio nazionale.

La possibilità di un secondo mandato all'estero di sei anni non è automatica, ma è soggetta al superamento di nuove selezioni.

\*

### **Fatto e svolgimento del primo grado di giudizio**

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. depositato in data 05.02.2021, intentato contro il MI e il MAECI, la ricorrente chiedeva all'II.mo Tribunale di Parma di:

- accertare il suo diritto all'inserimento nella graduatoria per l'insegnamento all'estero nella posizione già occupata in passo, previo annullamento o disapplicazione del provvedimento MI n.1252 del 02/09/19 e i conseguenziali provvedimenti di rettifica delle graduatorie 002 SCC fr. e 002E fr. del 04/09/19 n.1259 e del 09/09/19 n. 1286 nella parte in cui confermavano l'esclusione della ricorrente dalle già menzionate graduatorie;
- di accertare e dichiarare il diritto della docente all'inserimento nelle graduatorie per l'insegnamento all'estero nella posizione occupata precedentemente all'esclusione.

\*

Il ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale si costituiva in giudizio, eccependo preliminarmente la propria carenza di legittimazione passiva e chiedendo, nel merito, il rigetto del ricorso in quanto infondato in fatto e in diritto, mentre, il ministero dell'Istruzione e

del Merito si costituiva in giudizio, chiedendo il rigetto del ricorso in quanto infondato in fatto e in diritto.

Veniva disposta l'integrazione del contraddittorio nei confronti degli eventuali cointeressati, mediante notifica ai sensi dell'art. 151 c.p.c. tramite pubblicazione sul sito istituzionale del Ministero dell'Istruzione convenuto e la causa veniva decisa con accoglimento del ricorso e la condanna del MIM e del MAECI in solido tra loro, al pagamento delle spese di lite in favore della ricorrente.

\*\*\*

La sentenza appare integralmente illegittima ed ingiusta, in quanto fondata su una costruzione argomentativa espressa nei punti 15 e seguenti della sentenza, che qui si trascrivono

*13. Secondo la ricorrente, tuttavia, la sua posizione non troverebbe la propria regolamentazione in queste norme primarie, quanto piuttosto nelle disposizioni della contrattazione collettiva, cui l'art. 2 co. 2 d.lgs. 165/2001 permette di derogare a norme di legge che regolamentino il rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a patto che si rientri in una delle materie affidate alla contrattazione collettiva dall'art. 40 co. 1 d.lgs. 165/2001.*

*14. Quest'ultima disposizione enuclea le materie la cui disciplina è delegata alla contrattazione collettiva nei seguenti termini:*

*«La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421».*

*15. Le Amministrazioni convenute hanno sostenuto che la materia del conferimento di incarichi di docenza all'estero rientri tra le materie escluse dall'ambito di regolazione della contrattazione collettiva, in quanto atterrebbe all'organizzazione degli uffici; secondo la ricorrente, al contrario, si tratterebbe di questione riconducibile alla mobilità professionale e pertanto compresa nell'elenco delle materie in cui la contrattazione collettiva può derogare alla legge in forza di quanto disposto dall'art. 2 co. 2 d.lgs. 165/2001.*

*16. In proposito, si osserva che l'art. 105 CCNL comparto Scuola 24.7.2003 dispone espressamente che la destinazione all'estero di personale docente costituisce mobilità professionale ed è regolata dalla contrattazione collettiva. In senso analogo si esprime l'art. 109 CCNL comparto Scuola 29.11.2007.*

17. In effetti, l'attribuzione dei posti all'estero consiste nell'identificazione dei posti vacanti e la loro copertura mediante bandi competitivi, con procedure perciò, salvo che per alcune particolarità dovute alla specificità della materia, del tutto comparabili a quelle seguite dall'Amministrazione scolastica nell'ambito della mobilità interna.

18. Anche la giurisprudenza di legittimità ha riconosciuto che la destinazione del personale docente e ATA all'estero costituisce mobilità professionale ed è regolata dalla contrattazione collettiva (Cass. 27 novembre 2017, n. 28246).

19. Deve pertanto essere condivisa la ricostruzione proposta dalla ricorrente, dovendosi pertanto individuare la disciplina applicabile al servizio all'estero nelle disposizioni della contrattazione collettiva, qualora esse si pongano in contrasto con quanto previsto agli art. 21 e 37 d.lgs. 64/2017.

20. Sul punto, si deve rilevare che il CCNL comparto Istruzione e Ricerca 19.4.2018, successivo all'entrata in vigore del d.lgs. 64/2017, non ha previsto disposizioni ad hoc in tema di destinazione del personale docente all'estero; tuttavia, l'art. 1 co. 10 di tale CCNL prevede che, per quanto non espressamente previsto al suo interno, «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».

21. Attraverso tale rinvio, il CCNL 2018 ha operato una deroga, ammessa ex art. 2 co. 2 d.lgs. 165/2001, alla disciplina normativa di cui al d.lgs. 64/2017, avendo in particolare restituito vigenza normativa a quanto previsto in tema di mobilità all'estero dagli artt. 112 CCNL comparto Scuola 24.7.2003 e 116 CCNL comparto Scuola 29.11.2017, ove si prevede:

«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».

22. Né vale a confutare tale ricostruzione il parere ARAN prodotto dalle convenute, non costituendo esso una fonte di diritto vincolante per l'organo giudicante e non essendo idoneo a fornire un'interpretazione autentica del contratto collettivo, in ragione del fatto che esso proviene dalla organizzazione di rappresentanza sindacale di una sola delle parti sociali coinvolte.

23. Nel caso di specie, la ricorrente, come già visto, ha trascorso un totale di 8 anni circa presso sedi all'estero; dalla fine di tale periodo sono già trascorsi più di tre anni, essendo esso terminato il 31.8.2014.

24. La docente ha pertanto diritto a effettuare un ulteriore periodo di 5 anni all'estero, seguito eventualmente da un terzo periodo – dopo un intervallo di almeno tre anni di servizio effettivo in territorio metropolitano – di 2 anni: la disciplina attualmente vigente, per le ragioni esposte, permette infatti un massimo di 15 anni di servizio all'estero nel corso della carriera e il fatto che il primo periodo sia durato 8 anni invece che 5 in forza della proroga concessa dalla normativa applicabile *ratione temporis* non può comportare un allungamento del periodo massimo di servizio all'estero normativamente previsto.

25. La ricostruzione della normativa applicabile alla fattispecie, con individuazione della stessa nel disposto degli artt. 112 CCNL comparto Scuola 24.7.2003 e 116 CCNL comparto Scuola 29.11.2017, comporta la non applicazione di ogni altra normativa, di fonte legale o contrattuale, con essa confliggente; costituirebbe invece un'operazione ermeneutica erronea la creazione in via giudiziale di una terza normativa composta da frazioni di diverse fonti regolamentari.

26. Per lo stesso motivo, non è possibile accertare il diritto al conferimento di un incarico di sei anni, come previsto dall'art. 21 d.lgs. 64/2017, dato che la deroga operata dalla contrattazione collettiva opera con riferimento all'intera fonte normativa primaria e non solo alle sue parti sfavorevoli al lavoratore.

27. Per queste ragioni, deve essere accertato il diritto della ricorrente a prestare servizio di docenza all'estero per un secondo periodo di 5 anni e un eventuale terzo periodo di 2 anni, con condanna dei Ministeri convenuti, ciascuno per quanto di sua competenza, all'inserimento nella graduatoria per l'insegnamento all'estero nella posizione occupata precedentemente all'esclusione per le classi 002SCC-FR e 002E-FR area linguistica francese.

28. In virtù del principio di soccombenza, le Amministrazioni convenute devono essere condannate, in solido tra loro, alla rifusione delle spese processuali della ricorrente, dovendosi precisare che non può ritenersi sussistente il difetto di legittimazione passiva del Ministero degli Affari Esteri – sicché la ricorrente non risulta soccombente in rito nei confronti di

*quest'ultimo —, dato che, all'esito del conferimento dell'incarico all'estero, la docente è collocata fuori ruolo appunto presso il Ministero degli Esteri, come allegato dal Ministero stesso nella propria memoria difensiva.*

**P.Q.M.**

*Il Tribunale Ordinario di Parma, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza, eccezione o deduzione disattesa o assorbita, così dispone:*

*1. accerta il diritto di Stefania Ablondi a prestare servizio di docenza all'estero per un ulteriore periodo di 5 anni scolastici e per un eventuale successivo periodo di 2 anni, quest'ultimo dopo la prestazione di servizio effettivo in territorio metropolitano per almeno 3 anni dopo la cessazione del futuro secondo periodo all'estero;*

*2. condanna il Ministero dell'Istruzione e del Merito e il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, ciascuno per quanto di sua competenza, all'inserimento nella graduatoria per l'insegnamento all'estero nella posizione occupata precedentemente all'esclusione per le classi 002SCC-FR e 002E-FR area linguistica francese;*

*3. condanna il Ministero dell'Istruzione e del Merito e il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, in solido tra loro, al pagamento in favore di Stefania Ablondi delle spese di lite, che liquida in € 3.500,00 per compenso professionale, oltre 15% per spese generali, i.v.a., se dovuta, e c.p.a. come per legge.*

Della riportata motivazione si deduce l'integrale erroneità per il seguente motivo di

## **DIRITTO**

### **Violazione e/o falsa applicazione dell'art. 37, cc. 7-8, d.lgs. 64/2017 e degli artt. 2, c. 2, e 40, c. 1, d.lgs. 165/2001**

Il Giudice di prime ha accolto la domanda di parte ricorrente in quanto ha ritenuto che **le previsioni contenute nel d.lgs. 64/2017 fossero derogate dalla disciplina dettata dalla contrattazione collettiva.**

In particolare, nella sentenza impugnata si aderisce alla tesi secondo cui “*la materia del conferimento di incarichi di docenza all'estero*” sarebbe “*riconducibile alla mobilità professionale e pertanto compresa nell'elenco delle materie in cui la contrattazione collettiva può derogare alla legge in forza di quanto disposto dall'art. 2 co. 2 d.lgs. 165/2001*” (cfr. punto n. 15).

Di conseguenza, il Giudice di prime cure ha ritenuto di dover “*individuare la disciplina applicabile al servizio all'estero nelle disposizioni della contrattazione collettiva, qualora esse si pongano in contrasto con quanto previsto agli art. 21 e 37 d.lgs. 64/2017*” (cfr. punto n. 19).

In base a tale assunto, il Giudice osserva che *“il CCNL comparto Istruzione e Ricerca 19.4.2018, successivo all’entrata in vigore del d.lgs. 64/2017, non ha previsto disposizioni ad hoc in tema di destinazione del personale docente all’estero; tuttavia, l’art. 1 co. 10 di tale CCNL prevede che, per quanto non espressamente previsto al suo interno, << 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>>... Attraverso tale rinvio, il CCNL 2018 ha operato una deroga, emessa ex. Art. 2 co. 2 d.lgs. 165/2001, alla disciplina normativa di cui al d.lgs. 64/2017, avendo in particolare restituito vigenza normativa a quanto previsto in tema di mobilità all’estero dagli artt. 112 CCNL comparto Scuola 24.7.2003 e 116 CCNL comparto Scuola 29.11.2017, ove si prevede che “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” (cfr. punti nn. 20-21).*

Il Giudice ha quindi accolto la domanda facendo applicazione delle disposizioni dettate dalla contrattazione collettiva, in deroga a quanto previsto dal d.lgs. 64/2017.

Il suddetto percorso ermeneutico non merita di essere condiviso.

In primo luogo, come già osservato nel giudizio di primo grado, non appare corretto ricondurre la disciplina degli incarichi di docenza all’estero alla materia della mobilità professionale anziché alla diversa materia dell’organizzazione degli uffici, con riferimento alla quale, come noto, la contrattazione collettiva può intervenire solo al fine di istituire procedure di partecipazione negoziale diverse dalla partecipazione.



Il ragionamento del Giudice, infatti, non tiene conto dell'impostazione di fondo seguita dal d.lgs. 64/2017, il quale supera il concetto di mobilità professionale relativa al mandato all'estero e nell'intera sua parte dispositiva parla solo di "destinazione all'estero per il tramite del collocamento fuori ruolo" presso le sedi del sistema della formazione italiana nel mondo. Nella prospettiva adottata dal decreto legislativo di riferimento, dunque, non pare corretta la qualificazione in termini di "*mobilità professionale*".

Peraltro, nel senso suddetto si è espresso anche il Tribunale di Roma, sez. lav., sent. n. 6173/2019, affermando che "*la disciplina del servizio prestato all'estero (e dunque evidentemente anche la durata dello stesso) [è] materia per l'appunto attinente "all'organizzazione degli uffici" con riferimento alla quale la norma negoziale può solo istituire procedure di partecipazione negoziale diverse dalla consultazione*".

Ad ogni modo, **anche laddove si volesse ricondurre il servizio prestato all'estero alla materia della mobilità professionale, ciò non consentirebbe comunque di applicare le previsioni contrattuali in contrasto con il d.lgs. 64/2017.**

Ed infatti, appare cruciale rilevare che il d.lgs. 75/2017 ha significativamente ridotto gli spazi lasciati all'autonomia contrattuale in materia di pubblico impiego. In particolare, a seguito di tale novella, l'art. 40, c. 1, d.lgs. 165/2001 prevede 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*".

Pertanto, sulla base norma in questione, **l'intervento della contrattazione collettiva in materia di "mobilità" è ammesso solo "nei limiti previsti dalle norme di legge"**. Ciò significa che, nel gruppo di materie sopra

citare, l'intervento della fonte negoziale è ammesso *secundum legem o praeter legem, ma giammai contra legem*. La contrattazione collettiva, dunque, non può, nella materia della mobilità, porsi in contrasto con quanto previsto dalla legge.

La suddetta interpretazione trova conforto non solo nel tenore testuale delle disposizioni di riferimento, ma anche nel c.d. principio di conservazione della volontà legislativa. Ed infatti, se si riconoscesse un generalizzato potere di deroga alla legge da parte della contrattazione collettiva con riferimento alle “*materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità*”, si priverebbe di qualsiasi significato precettivo la previsione secondo cui, nelle suddette materie, la contrattazione collettiva è ammessa “*nei limiti previsti dalla legge*”. In tal modo, dunque, si giungerebbe ad una vera e propria *interpretatio abrogans*, che eliminerebbe ogni differenza di regime tra le materie che la legge devolve in via generalizzata alla contrattazione collettiva (“*il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali*” latamente intesi) e quelle specifiche materie in cui, viceversa, l'intervento della fonte negoziale viene sottoposto a specifiche limitazioni. Una lettura siffatta si porrebbe quindi in chiaro contrasto con la *ratio* complessiva della disciplina contenuta nell'art. 40, d.lgs. 165/2001.

La normativa citata è applicabile *ratione temporis*, poiché è entrata in vigore anteriamente alla stipulazione del CCNL 2018. Ne consegue che tale contratto collettivo non può, attraverso un richiamo alla contrattazione previgente, consentire la reviviscenza di norme contrattuali in contrasto con le previsioni di legge, poiché ciò travalicherebbe i limiti all'intervento della contrattazione collettiva previsti dall'art. 40, c. 1, d.lgs. 165/2001.

**Appare dunque evidente l'errore di diritto in cui è incorso il Giudice di prime cure, applicando la fonte negoziale al di fuori degli spazi di operatività per la stessa fissati dalla legge.**

A conferma di quanto sin qui argomentato, si riporta, ai sensi e per gli affetti dell'art. 118 disp. Att. Cpc, la pronuncia della Corte d'Appello di Roma n. 2590/23 del 20 giugno 2023, così come integralmente recepita all'interno della recente sentenza della Corte d'appello di Roma, IV Sez. Lav., del giorno 11 luglio 2023, n. 2929/2023, che si è così espressa:

*“Questo Collegio, in altra controversia in cui veniva in rilievo la norma in contestazione e la disciplina transitoria di cui all'art. 37 del d.lgs. n. 64/2017, ha già avuto modo di affermare, proprio con riguardo alla contrattazione collettiva del 2001, del 2003 e del 2007, che “deve innanzitutto **escludersi la possibilità, alla luce dello stesso tenore, dell'art. 40, comma 1 d.lgs. 165/2001, di dare a tali disposizioni collettive valenza derogatoria rispetto a quanto specificamente disposto in materia di permanenza massima da una norma di legge.** A tale proposito è infatti sufficiente osservare che l'art. 40, comma 1, d.lgs. 165/2001, nel testo applicabile ratione temporis, nel demandare alla contrattazione collettiva la regolamentazione del rapporto di lavoro nel pubblico impiego (salve le eccezioni ivi previste) dispone infatti, in particolare, che “**...Nelle materie...della mobilità... la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge**”. Trattasi di normativa che **non consente di attribuire alla contrattazione collettiva di derogare a dei limiti espressamente disposti dal legislatore quali quelli previsti dal d.lgs. 64/2017** in ordine alla durata massima del servizio all'estero e alla sua articolazione temporale” (C.d.A. Roma n. 4441/2021).*

Il medesimo orientamento è stato adottato in molte altre pronunce di merito, tra le quali si segnalano e si producono Corte d'Appello di Roma,

Sez. Lav., sent. n. 4441/2021 del 2 dicembre 2021, causa R.G 2209/2018; Tribunale del Lavoro dell'Aquila, sent. 15 giugno 2022, r.g. 122/2022; Corte d'appello di Roma, sent. n. 847/2022.

Inoltre, anche qualora l'Ecc.ma Corte adita ritenesse in astratto ammissibile un potere di deroga alla legge da parte della contrattazione collettiva in materia di mobilità, appare quantomeno dubbio che una deroga siffatta possa fondarsi sul rinvio operato dall'art. 1, c. 10, CCNL 2018.

Sul punto, è dirimente richiamare il parere reso dall'ARAN, richiamato dalla giurisprudenza di merito già menzionata nel corso del giudizio di primo grado. Ed infatti, benché il Giudice di prime cure abbia escluso ogni rilevanza del suddetto parere *“non costituendo esso una fonte di diritto vincolante per l'organo giudicante e non essendo idoneo a fornire un'interpretazione autentica del contratto collettivo”*, le considerazioni in esso contenute meritano comunque di essere prese in considerazione, trattandosi di un'opinione espressa da un soggetto qualificato ed estraneo al giudizio. Basti, in proposito, osservare che il suddetto parere è stato reso su richiesta dell'autorità giudiziaria, a conferma della forte autorevolezza della fonte in oggetto, pur in mancanza di un'efficacia vincolante.

Ebbene, in un caso pressoché analogo a quello che ci occupa, l'ARAN ha ritenuto che **l'art. 1, c. 10, CCNL 2018 non potesse escludere l'applicazione delle norme contenute nel d.lgs. 64/2017.**

A sostegno di tale assunto, l'ARAN ha affermato che *“appare evidente che la norma in esame [art. 1, c. 10, cit.] non ha ripristinato eventuali clausole inserite nei precedenti CCNNL e successivamente abrogate da successivi interventi legislativi. Va, peraltro, osservato che mentre il contratto non può abrogare la legge (per cui si limita, per le materie di competenza, a*

*disapplicarla), la legge che interviene su un istituto precedentemente regolato dal contratto lo abroga". E ancora, "la disciplina del rapporto di lavoro del personale del comparto Istruzione e Ricerca non è contenuta interamente nell'ultimo contratto...ma si compone del combinato disposto delle nuove clausole contrattuali e di quelle ancora vigenti, che continuano a trovare applicazione, contenute nei precedenti CCNL e nelle norme di settore".*

Continuando, l'ARAN affermava che "il combinato disposto delle norme sopra richiamate (art. 10 del CCNL 2018, articolo 2 D.Lgs.165 del 2001) comporta che la disciplina contrattuale vigente alla data di entrata in vigore del nuovo CCNL del 19 aprile 2018, richiamata dal comma 10 dell'articolo 1 in esame, non è quella definita dagli originari contratti collettivi, atteso che questi ultimi sono stati di fatto modificati dalle norme di legge intervenute successivamente all'entrata in vigore degli stessi, tra le quali rientra appunto il D. lgs. n.64 del 2017".

Pure sotto il profilo in esame, dunque, appare giuridicamente **errata l'interpretazione seguita dal Giudice di prime cure nell'applicare le clausole contrattuali in contrasto con le disposizioni di legge contenute nel d.lgs. 64/2017.**

Alla luce delle argomentazioni dedotte, appare evidente l'applicabilità al caso di specie della disciplina dettata dal d.lgs. 64/2017, in forza della quale **la pretesa della ricorrente di essere nuovamente destinata all'estero risulta infondata, stante il superamento dei limiti temporali previsti.**

Da quanto esposto consegue dunque la necessità di **riformare integralmente la pronuncia gravata, rigettando la domanda originariamente proposta da parte ricorrente in primo grado,** stante l'infondatezza della pretesa fatta valere dalla medesima.

**Dichiarazione ex art. 346 c.p.c.**

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 346 c.p.c., si dichiara di riproporre ogni eccezione, questione e difesa sollevata nel giudizio di primo grado, da intendersi qui integralmente trascritta e richiamata.

\*\*\*

Le Amministrazioni, come sopra rappresentate e difese, rassegnano le seguenti

### **CONCLUSIONI**

Voglia codesta Ecc.ma Corte d'Appello, con funzione di giudice del lavoro, ogni contraria istanza ed eccezione reietta, previa fissazione dell'udienza di comparizione delle parti:

**Nel merito**, accogliere l'appello con conseguente integrale riforma della sentenza appellata e rigetto dell'originario ricorso;

Con vittoria di spese di lite.

Si depositano:

- Fascicolo di primo grado costituito da due sottocartelle, una riferita al MAECI ed una riferita al MIM;
- Precedenti giurisprudenziali indicati in narrativa;
- Duplicato informatico della sentenza impugnata.

Ai fini del contributo unificato, si dichiara che la causa è di valore indeterminato e che le spese sono prenotate a debito ex art. 158 D.P.R. 115/02. Si dichiara altresì che il presente ricorso riguarda controversia di lavoro e che il contributo unificato è pari ad € 388,50.

In caso di denegata soccombenza, attesa la prenotazione a debito, non è dovuta la maggiorazione ex art 13, comma 1 quater, DPR 115/2002 (Cass., I Sez., 31-03-2016, n. 6284).

Bologna, 29 gennaio 2024

Giorgio Martino  
Procuratore dello Stato