



TRIBUNALE DI PISA  
SEZIONE LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Pisa, in funzione di giudice del lavoro nella persona del dott. Vincenzo Turco, all'udienza del 10.10.2017 pronunzia, mediante lettura di dispositivo e contestuali motivi, la seguente

SENTENZA

nella controversia n. 881/2017 rg

tra

[redacted], codice fiscale MRCFNC77C14D643F, parte rappresentata e difesa per procura dagli Avv.ti Francesco Americo e Stefano Taddia, anche disgiuntamente, elettivamente domiciliato presso e nello studio del secondo in Livorno, via Scali Bettarini 15, Livorno

ricorrente

e

CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE – CNR in persona del legale rappresentante p.t., codice fiscale 80054330586, parte rappresentata e difesa dagli Avv.ti Giambattista Brignone Barbara Cardani e Barbara Del Vecchio, domiciliato come in atti

resistente

FATTO E DIRITTO

Il sig. [redacted], dipendente del CNR inquadrato quale [redacted] ha chiesto, previa disapplicazione del bando di concorso n. 364.259 avente ad oggetto una selezione per il profilo di operatore professionale di VI livello indetta dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 54 del ccnl 1999–2001, di accertare il proprio diritto a partecipare a tale selezione e di condannare il CNR ad ammetterlo alla stessa, previa comunicazione dei nominativi del personale interessato dal medesimo procedimento, il tutto come meglio specificato nelle conclusioni del ricorso ex art. 414 cpc, da intendersi qui integralmente trascritte.

Il ricorrente si duole del fatto che all'art. 2 del bando citato sia prevista quale causa ostativa all'ammissione alla selezione l'aver riportato sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto nel biennio precedente la data di scadenza del bando (il ricorrente è stato sanzionato con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per sei giorni con provvedimento dell'ufficio procedimento disciplinari del CNR [redacted], dunque con sanzione irrogata nel biennio dalla scadenza del bando (3.7.2017)).



deduce sotto vari aspetti l'illegittimità e l'irragionevolezza del bando, del quale auspica la disapplicazione, ed ha anche richiesto e già ottenuto con separato atto l'emissione di ordinanza cautelare con cui è stato ordinato al CNR di ammetterlo alla selezione.

Tra l'altro, il ricorrente insiste sulla disparità di trattamento rispetto ad altri colleghi, pur sanzionati in relazione alla medesima vicenda, i quali hanno ricevuto la notifica della sanzione pochi giorni o mesi successivi al biennio, riconnettendo a ciò molteplici profili di illegittimità in relazione a diritti fondamentali previsti dalla legge (l. 241/1990) e dalla Costituzione (3,4,97), in particolare sotto il profilo della tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni e sotto il principio dell'imparzialità e della parità di trattamento; denunciando espressamente anche la «violazione, erronea e falsa applicazione dell'art. II, 107, 2° comma della Costituzione Europea».

Il CNR si è difeso sostenendo la legittimità del proprio operato sotto molteplici profili, tra l'altro richiamando il «principio generale ed inderogabile introdotto dal legislatore per la valorizzazione del merito e i metodi di incentivazione della prestazione lavorativa di cui al d.lgs. 150/2009 informati a principi di selettiva e concorsualità, sia per le progressioni economiche (art. 23) che per le progressioni di carriera (art. 24)», concludendo per la reiezione del ricorso.

\*\*\*

Il ricorso è fondato.

Va in primo luogo considerato che il ricorrente è stato sanzionato in sede disciplinare, ad integrazione di precedente provvedimento irrogativo della sola censura, con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per sei giorni. Per il principio di tassatività non possono ovviamente derivare altre conseguenze di ordine strettamente sanzionatorio da tale provvedimento, come sarebbe nel caso in cui si impedisse al ricorrente l'accesso alla selezione per la progressione per il solo fatto di essere stato sanzionato in sede disciplinare.

Il CNR sembra porre la questione sotto il profilo della rilevanza della sanzione sul piano del "merito" professionale, e sotto tale aspetto in effetti non è certo inibito al datore di lavoro, in linea di principio, di considerare l'incidenza della condotta sanzionata in via disciplinare sul piano della valutazione strettamente "professionale".

Tuttavia, tale valutazione è proprio quella che il CNR dovrebbe fare in sede di selezione, ma non può essere prevalutata nel bando di concorso, salvo espressa previsione di legge o di contratto collettivo (ma non è questo il caso, come sembra confermato dalle dichiarazioni rese dai difensori in udienza).

Ora, l'art. 54 del CCNL 1998-2001, applicabile nella fattispecie (per



espressa previsione del bando di selezione), prevede che le procedure selettive sono ~~attuato da~~ apposite commissioni costituite da ciascun Ente. Tali commissioni valuteranno i candidati sulla base dei seguenti parametri: a) Anzianità di servizio; b) Formazione; c) Titoli; d) Verifica dell'attività professionale svolta. Per quanto attiene alla verifica dell'attività professionale, l'art. 54, comma 6 del CCNL prevede: «La verifica di cui alle lettere d) del precedente comma è effettuata dal soggetto competente in base all'assetto organizzativo dell'Ente in cui l'interessato presta la sua attività, tenuto conto anche di elementi informativi forniti dal responsabile delle strutture presso le quali eventualmente lo stesso interessato abbia prestato in precedenza servizio nell'ultimo triennio. La verifica è tempestivamente comunicata per iscritto all'interessato ed è effettuata in tempi coordinati con l'espletamento delle procedure di cui al presente articolo. I criteri generali di verifica sono oggetto di informazione alle OO.SS. legittimate. Tali criteri debbono essere predeterminati, trasparenti, debbono prevedere modalità di partecipazione al procedimento dell'interessato, nonché la possibilità, per lo stesso, di fornire osservazioni, integrazioni ed ulteriori elementi informativi. L'interessato può presentare reclamo avverso gli esiti della verifica comunicatagli ad un comitato appositamente costituito presso ciascun ente; i componenti di tale comitato sono designati sentite le OO.SS. legittimate. Il comitato formula il proprio parere obbligatorio entro 10 giorni dalla ricezione del reclamo dell'interessato».

Da tutto ciò emerge chiaramente che la valutazione del “merito” è affidata ad apposita commissione, e postula che la selezione abbia luogo. Delle due, dunque, l'una: o l'aver riportato una certa sanzione in un determinato arco temporale vale obiettivamente come sanzione (cioè come conseguenza afflittiva di una determinata condotta prevista quale illecito), ed allora la preclusione di cui al bando finisce per rappresentare una illegittima duplicazione o aggravamento della sanzione, non prevista né quale sanzione principale né quale effetto secondario di essa, in violazione del principio di tassatività; o la sanzione (o per meglio dire la condotta sanzionata) si presta ad incidere sulla valutazione della professionalità, e in questo caso tale valutazione spetta per espressa previsione del bando unicamente alla commissione deputata a giudicare i candidati nell'ambito della selezione, presupponendo che essi possano partecipare alla selezione (ove i candidati posseggano anche gli altri requisiti legittimamente previsti).

Solo la seconda soluzione sembra garantire i principi invocati dal ricorrente, tra cui mette conto evidenziare in particolare il diritto al lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni (art. 4 Cost.) e l'implicazione di tale diritto nei principi di correttezza e buona fede che caratterizzano l'attuazione del rapporto di lavoro (art. 1375 c.c.), e a scongiurare la violazione di principi cardine dell'ordinamento, genericamente riconducibili al divieto di punire in mancanza della relativa previsione o con pene non predeterminate e tipizzate dalla fonte regolativa del rapporto, nuovamente ridondanti sul piano civilistico *anche* nell'obbligo di eseguire il contratto secondo buona fede.

ha dunque diritto a partecipare alla selezione *de quo*, e,



disapplicata la contraria clausola del bando di concorso sopra ricordato, al CNR va ordinato di consentire al ricorrente la partecipazione a tale selezione (salvo, ovviamente, il riscontro sul possesso di requisiti diversi da quello in contestazione).

L'accoglimento della domanda nei termini testé indicati rende ultroneo valutare l'interesse del ricorrente a conoscere i nominativi del personale interessato dal medesimo procedimento, come chiesto in ricorso.

Le spese del cautelare (riservate all'esito del merito) e del merito seguono la soccombenza.

**PQM**

dichiara il diritto di [REDACTED] a partecipare alla selezione di cui al bando 364.259 e ordina al CNR di consentirgli tale partecipazione. Condanna il CNR a rimborsare al ricorrente le spese di lite, determinate in euro 2.000,00 oltre iva e cpa per il cautelare ed in euro 3.500,00 oltre iva e cpa per il merito.

Pisa, 10/10/2017

Il giudice dott. Vincenzo Turco

