

# **TAR Lazio Roma sez. II 6/6/2018 n. 6327**

Nuovo concorso e stabilizzazione del personale

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**Il Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio**  
**(Sezione Seconda Bis)**  
**ha pronunciato la presente**  
**SENTENZA**

sul ricorso numero di registro generale 1402 del 2018, proposto da:

Nataschia T., rappresentata e difesa dagli avv.ti Benedetta Bruni e Giuseppe Pecorilla, con domicilio eletto presso lo studio Giuseppe Pecorilla in Roma, corso Vittorio Emanuele II n.18;

contro

Comune di P., in persona del Sindaco p.t., rappresentato e difeso dall'avv. Ciro Alessio Mauro, con domicilio eletto presso il suo studio in Roma, viale Bruno Buozzi n. 87;

per l'annullamento,

previa sospensiva,

della delibera di Giunta n. 231 del 29 novembre 2017 del Comune di P., avente ad oggetto "Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2018/2020. Ricognizione ed applicazione articolo 20 comma 1 lettere a) e c) di cui al D.Lgs. 75/2017" limitatamente alla parte in cui non ha previsto anche per la ricorrente, così come avvenuto per 89 dipendenti a tempo determinato alle dipendenze del Comune, l'applicazione del Decreto Madia di cui al D.Lgs. n. 75/2017;

della delibera di Giunta n. 232 del 29 novembre 2017 del Comune di P., avente ad oggetto "Modifica fabbisogno occupazionale triennio 2017/2019. Adeguamento percentuale turn-over", limitatamente alla parte in cui ha previsto di "Indire un concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 3 posti di insegnante di scuola materna cat. C1 per una spesa previsionale di € 58.362,45";

della delibera di Giunta n. 251 del 15 dicembre 2017 del Comune di P., avente ad oggetto "Programmazione Triennale di fabbisogno di personale 2018/2020. Piano occupazionale 2018", limitatamente alla parte in cui non ha previsto la ricognizione del comparto scuole materne tra le dotazioni del Comune da assoggettare al fabbisogno del triennio per l'assunzione a tempo indeterminato nonché da computare nel piano occupazionale del ridotto Ente;

della delibera di Giunta n. 255 del 19 dicembre 2017 del Comune di P., avente ad oggetto "Nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (dup) ◆" periodo 2018/2020 (art. 170, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000)";

di tutti gli atti connessi, sia presupposti che consequenziali, specificamente indicati nell'epigrafe del ricorso;

Visti il ricorso e i relativi allegati;

Visto l'atto di costituzione in giudizio di Comune di P.;

Viste le memorie difensive;

Visti tutti gli atti della causa;

Relatore nell'udienza pubblica del giorno 16 aprile 2018 la dott.ssa Antonella Mangia e uditi per le parti i difensori come specificato nel verbale;

Ritenuto e considerato in fatto e diritto quanto segue:

## FATTO

Con l'atto introduttivo del presente giudizio, notificato in data 26 gennaio 2018 e depositato il successivo 6 febbraio 2018, la ricorrente impugna i provvedimenti meglio indicati in epigrafe, nella parte in cui il Comune di P. ❖ nel programmare, tra l'altro, il "fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020. Ricognizione ed applicazione articolo 20 comma 1 lettere a) e c) di cui al D.Lgs. 75/2017" ❖ ha "ritenuto applicabile la disciplina" del menzionato art. 20 a solamente "89 dipendenti a tempo determinato dell'Ente, escludendo da detta applicazione il personale del comparto scuola", tra cui la predetta, e, dunque ribadito la volontà di "indire un concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 3 posti di insegnante di scuola materna cat. C1 per una spesa previsionale di €58.362,45", chiedendone l'annullamento.

A tali fini la ricorrente ❖ dopo avere rappresentato la prestazione da parte della stessa di attività lavorativa alle dipendenze del Comune intimato "per oltre un decennio", sempre con "contrattazione a tempo pieno ma determinato", in seguito, tra l'altro, alla partecipazione, con buon esito, a concorsi indetti per il "conferimento di incarichi a tempo determinato e supplenze" nel profilo professionale di "esperto scolastico", e, ancora, di essersi utilmente collocata nella graduatoria stilata a seguito della selezione pubblica per titoli e colloquio indetta dal Comune di Civitavecchia con determinazione n. 1664/2013 ❖ deduce i motivi di diritto di violazione di legge ed eccesso di potere sotto svariati profili in quanto afferma ❖ in sintesi ❖ quanto segue:

- premessa la titolarità in capo alla predetta di una situazione giuridica del tutto rispondente a quella prescritta dall'art. 20 del D.Lgs. n. 75 del 2017 (c.d. decreto Madia), il Comune di P. ha posto in essere una "disparità di trattamento tra identiche figure di precari all'interno dell'Ente", di cui non è dato comprendere le ragioni;
- le scelte operate dall'Amministrazione, oggetto di sindacato in questa sede, sono prive di motivazione e risultano, peraltro, adottate sulla base di una carente istruttoria.

In ultimo, la ricorrente formula richiesta di risarcimento dei danni subiti.

Con atto depositato in data 23 febbraio 2018 si è costituito il Comune di P., il quale - il successivo 2 marzo 2018 - ha prodotto una memoria con cui ha eccepito l'inammissibilità del ricorso per difetto di giurisdizione del giudice amministrativo e, ancora, confutato le censure formulate, adducendo che l'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 (c.d. Decreto Madia), regolante la procedura di stabilizzazione del personale precario, rimette alla piena discrezionalità amministrativa la scelta di procedere alla assunzione a tempo indeterminato e, in particolare, fa salve le norme in materia di reclutamento speciale, tra cui l'art. 17 del D.L. n. 113/2016, applicato per procedere all'assunzione a tempo indeterminato di n. 3 insegnanti di scuola materna, giusta delibera di G.C. n. 31/2017, così come confermato dalla Circolare ministeriale n. 3 del 2017 e dalla nota ANCI prot. n. 2/VSG/SD/AB/2018, nonché evidenziando l'insussistenza di qualsiasi ipotesi di disparità di trattamento in ragione sia delle peculiarità della disciplina che presiede il "comparto scuola" che dell'avvenuta attivazione della procedura di cui all'art. 20 in argomento a favore di soggetti che sono risultati "vincitori di concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato, a differenza della ricorrente ("risultata meramente idonea" in una "selezione pubblica per soli titoli per la formazione di una graduatoria per il conferimento di incarichi a tempo determinato e supplenze"), senza, tra l'altro, esimersi dall'eccepire l'inammissibilità del ricorso nella parte in cui "è con esso impugnata la indizione del concorso pubblico per titoli ed esami per n. 3 figure di insegnante di scuola materna" per carenza di interesse.

A seguito del deposito in date 15 marzo 2018 e 25 marzo 2018 di scritti difensivi ad opera delle parti in causa, con cui ❖ in particolare ❖ la ricorrente ha sostenuto la giurisdizione del giudice adito ed insistito sul difetto di motivazione e sulla disparità di trattamento già denunciati, mentre il Comune resistente ha ribadito la legittimità del proprio operato, all'udienza pubblica del 16 aprile 2018 il ricorso è stato trattenuto in decisione.

## **DIRITTO**

1. In via preliminare, è meritevole di esame l'eccezione di inammissibilità per difetto di giurisdizione del giudice adito, sollevata dal Comune resistente.

Tale eccezione è infondata.

Come ordinariamente affermato dalla giurisprudenza in materia, la giurisdizione del giudice ordinario è da considerare, infatti, sussistente in relazione a tutte le controversie in cui il soggetto privato agisce per la tutela di una situazione giuridica di diritto soggettivo e non nell'ipotesi in cui la materia del contendere investa, per contro, scelte organizzative dell'Amministrazione pubblica. Specificamente e, comunque, per quanto di rilevanza in questa sede, risulta noto che l'orientamento della Corte di Cassazione a Sezioni Unite è nel senso che la cognizione di domande riguardanti la pretesa alla "stabilizzazione" di un rapporto lavorativo precario, ovvero allo scorrimento della graduatoria di un precedente concorso espletato, appartiene alla giurisdizione del giudice ordinario, facendosi valere, al di fuori dell'ambito della procedura concorsuale, il cosiddetto "diritto all'assunzione", mentre rientrano nella giurisdizione del giudice amministrativo tutti i differenti casi - quale quello in trattazione - in cui la contestazione investa la legittimità o meno di una decisione assunta dall'Amministrazione nell'esercizio di poteri pubblicistici, attinenti a profili organizzatori dell'Ente, a cui non può che corrispondere una situazione di interesse legittimo, tutelabile innanzi al giudice amministrativo, ai sensi dell'art. 63, comma 4, del D.P.R. n. 165/2001 (cfr., Cass. Civile, SS.UU., nn. 26272/2016, 10404/2013, 3170/2011, 24185/2009, 16527/2008).

In definitiva, allorquando la controversia abbia a oggetto il controllo giudiziale sulla legittimità di una scelta operata dall'Amministrazione nell'esercizio di poteri discrezionali, la situazione giuridica dedotta in giudizio appartiene alla categoria degli interessi legittimi, la cui tutela è demandata al giudice amministrativo cui spetta il controllo del potere amministrativo, ai sensi dell'art. 103 Cost.; se, dunque, la pubblica Amministrazione, nei limiti delle proprie prerogative costituzionali, esercita il proprio potere pubblico, ad esso di norma corrisponde una situazione di interesse legittimo, ma se il potere è quello del datore di lavoro, nell'ambito di un rapporto contrattuale lavorativo o di una fase precontrattuale del rapporto di lavoro nella quale sono già maturati diritti soggettivi, la posizione corrispettiva è appunto qualificata come diritto soggettivo e, in quanto tale, essa rientra nella cognizione del giudice ordinario (cfr.: Cass. Civile, SS.UU., n. 13851/2017).

Pertanto, se - come nel caso di specie - la pubblica Amministrazione non dà luogo all'utilizzo di risorse lavorative già disponibili e, anzi, preferisce avvalersi di nuove procedure comparative pubbliche per la selezione del personale dipendente e questo è il comportamento contestato, la causa appartiene indiscutibilmente alla cognizione del giudice amministrativo, con l'ulteriore precisazione **◆** " per mero spirito di completezza **◆** " che la giurisdizione del giudice amministrativo è ovviamente limitata alla domanda di annullamento dei provvedimenti di organizzazione, comportanti **◆** " nell'ipotesi in trattazione **◆** " la "programmazione del fabbisogno del personale" e la conferma di procedure concorsuali già deliberate, e non può, quindi, estendersi al riconoscimento di un eventuale diritto della ricorrente alla collocazione in ruolo mediante stabilizzazione, in quanto il fatto che il comportamento della p.a. abbia prodotto atti annullabili (come un'eventuale illegittima indizione di un nuovo concorso) non dà luogo ex se all'insorgenza di un diritto soggettivo in capo al lavoratore in attesa di reclutamento o di stabilizzazione (cfr.: Cass. Civile, SS.UU., 13.12.2017 n. 29916; Cons. Stato III, 1.12.2017 n. 5637).

Stante quanto riportato e, ancora, valutata l'azione proposta dalla ricorrente in relazione, tra l'altro, alle peculiarità ed alla natura degli atti e dei provvedimenti gravati, la giurisdizione del giudice amministrativo va dichiarata sussistente.

2. Nel merito, il ricorso è infondato e, pertanto, va respinto.

2.1. Ai fini del decidere, appare opportuno ricordare che:

• l'art. 20 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", in vigore dall'1 gennaio 2018, prevede che:

"1. Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;

b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

2. Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

3. Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.

4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non possono essere applicate dai comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica. Le regioni a statuto speciale, nonché gli enti territoriali ricompresi nel territorio delle stesse, possono applicare il comma 1, elevando ulteriormente i limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato ivi previsti, anche mediante l'utilizzo delle risorse, appositamente individuate con legge regionale dalle medesime regioni che assicurano la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento dei propri obiettivi di finanza pubblica, derivanti da misure di revisione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno. Ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali delle predette regioni a

statuto speciale, calcolano inoltre la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalle regioni ai sensi del periodo precedente. I predetti enti possono prorogare i rapporti di lavoro a tempo determinato fino al 31 dicembre 2018, nei limiti delle risorse utilizzabili per le assunzioni a tempo indeterminato, secondo quanto previsto dal presente articolo. Per gli stessi enti, che si trovino nelle condizioni di cui all'articolo 259 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la proroga di cui al quarto periodo del presente comma è subordinata all'assunzione integrale degli oneri a carico della regione ai sensi del comma 10 del citato articolo 259.

5. Fino al termine delle procedure di cui ai commi 1 e 2, è fatto divieto alle amministrazioni interessate di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, per le professionalità interessate dalle predette procedure. Il comma 9-bis dell'articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, è abrogato.

6. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, commi 425 e 426 della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

7. Ai fini del presente articolo non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 165 del 2001 o degli organi politici delle regioni, secondo i rispettivi ordinamenti, né quello prestato in virtù di contratti di cui agli articoli 90 e 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

8. Le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

9. Il presente articolo non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali. Fino all'adozione del regolamento di cui all'articolo 2, comma 7, lettera e), della legge 21 dicembre 1999, n. 508, le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle Istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica. I commi 5 e 6 del presente articolo non si applicano agli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per i predetti enti pubblici di ricerca il comma 2 si applica anche ai titolari di assegni di ricerca in possesso dei requisiti ivi previsti. Il presente articolo non si applica altresì ai contratti di somministrazione di lavoro presso le pubbliche amministrazioni.

10. Per il personale medico, tecnico-professionale e infermieristico del Servizio sanitario nazionale, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 543, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, la cui efficacia è prorogata al 31 dicembre 2018 per l'indizione delle procedure concorsuali straordinarie, al 31 dicembre 2019 per la loro conclusione, e al 31 ottobre 2018 per la stipula di nuovi contratti di lavoro flessibile ai sensi dell'articolo 1, comma 542, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

11. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano al personale, dirigenziale e no, di cui al comma 10, nonché al personale delle amministrazioni finanziate dal Fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca, anche ove lo stesso abbia maturato il periodo di tre anni di lavoro negli ultimi otto anni rispettivamente presso diverse amministrazioni del Servizio sanitario nazionale o presso diversi enti e istituzioni di ricerca.

12. Ai fini delle assunzioni di cui al comma 1, ha priorità il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto.

13. In caso di processi di riordino, soppressione o trasformazione di enti, con conseguente transito di personale, ai fini del possesso del requisito di cui ai commi 1, lettera c), e 2, lettera b), si considera anche il periodo maturato presso l'amministrazione di provenienza.

14. Le assunzioni a tempo indeterminato disciplinate dall'articolo 1, commi 209, 211 e 212, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 sono consentite anche nel triennio 2018-2020. Per le finalità di cui

al presente comma le amministrazioni interessate possono utilizzare, altresì, le risorse di cui ai commi 3 e 4 o previste da leggi regionali, nel rispetto delle modalità, dei limiti e dei criteri previsti nei commi citati. Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali calcolano la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dallo Stato e dalle regioni. Le amministrazioni interessate possono applicare la proroga degli eventuali contratti a tempo determinato secondo le modalità previste dall'ultimo periodo del comma 4.";

- come precisato anche nella circolare n. 3 del 2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, richiamata dal Comune resistente, le misure di cui all'art. 20 in trattazione ♦ "volte al superamento del precariato e alla valorizzazione dell'esperienza professionale maturata con rapporti di lavoro flessibile", per il soddisfacimento di esigenze di stabilità nel rapporto di lavoro, con tutti i vantaggi ad essa connessi (quale, ad esempio, il diritto a percepire la retribuzione per i 12 mesi dell'anno e non solo in relazione al periodo in cui il servizio è effettivamente prestato) ♦ attribuiscono alle Amministrazioni la "possibilità" di "avviare procedure di reclutamento speciale transitorio per il triennio 2018/2020", con l'ulteriore facoltà per le stesse di valutare "in che termini le attività di programmazione e di attuazione già avviate" in virtù di "analoghe procedure", "tra cui quelle previste dalle disposizioni richiamate alla nota n. 1" (nelle quali figurano espressamente "le procedure per il personale insegnante ed educativo previste dall'articolo 17 del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113"), "possano, ove ne ricorrano le condizioni e se ne ravvisi l'opportunità, essere coordinate, a decorrere dal 1° gennaio 2018, con le nuove procedure previste dal d.lgs. 75/2017";
- in altri termini, con l'art. 20 in trattazione il legislatore si è sì premurato di fornire un ulteriore rimedio al "precariato" ma salvaguardando, in ogni caso, l'autonomia delle Amministrazioni (attesa la mancata previsione di "obblighi") e, ancora, non trascurando la specificità di determinati e ben individuati settori, quale ♦ appunto ♦ quello della scuola, in relazione al quale ♦ preme ricordare ♦ risulta non solo introdotta la deroga espressa al divieto dei contratti a termine (inizialmente solo per il settore statale ma, in seguito e, precipuamente, in virtù di sollecitazioni dell'ANCI, estesa anche all'istruzione locale) ma anche elaborato nel corso degli anni un fitto piano assunzionale, di per sé già diretto ad evitare il precariato, di cui costituisce un'inequivoca manifestazione la c.d. Legge della Buona Scuola 13 luglio 2015, n. 107, formalmente estesa ♦ sempre in esito all'intervento dell'ANCI ♦ anche a favore delle maestre in forza agli asili nido ed alla scuole dell'infanzia comunali proprio in virtù dell'art. 17 del già menzionato D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito nella legge 7 agosto 2016, n. 160 (il quale ♦ mediante l'introduzione dei commi 228-bis e 228-ter all'art. 1 della citata legge n. 208 del 2015 ♦ ha autorizzato i Comuni a procedere ad un piano triennale straordinario di assunzioni nonché a stabilizzare il personale precario, sia pure entro determinati limiti e nel rispetto di specifiche prescrizioni).

In ragione di quanto in precedenza riportato, si è, pertanto, indotti a rilevare che:

- i provvedimenti di programmazione triennale del "fabbisogno del personale", riportanti ♦ come quello in epigrafe ♦ la "ricognizione ed applicazione articolo 20 comma 1 lettere a e c di cui al D.Lgs. 75/2017", elaborati dai Comuni, costituiscono chiari atti di "organizzazione", riconducibili alla volontà dell'Ente di assumere determinate iniziative a livello "assunzionale" (cfr. Cass.Civ., SS.UU., 2 agosto 2017, n. 19166), i quali ♦ in quanto tali ♦ non necessitano di una analitica motivazione e, nel contempo, risultano connotati da ampia discrezionalità e sono, conseguentemente, sindacabili entro precisi e ben ristretti limiti (quali la palese irragionevolezza ed illogicità e/o il travisamento dei fatti);
- specificamente, tali provvedimenti sono adottati in esito all'assunzione di precise scelte da parte dell'Ente e traggono origine da valutazioni effettuate da quest'ultimo con ampia autonomia, le quali ♦ in presenza di personale in possesso dei requisiti prescritti dalla legge ♦ sono essenzialmente soggette a limiti di natura finanziaria o, meglio, risultano condizionate dalle risorse finanziarie di

cui lo stesso Ente dispone, oltre che da esigenze di contemperamento con decisioni già assunte in applicazione di differenti previsioni, volte " del pari " a garantire la stabilizzazione del personale c.d. precario.

Tutto ciò detto, il Collegio osserva che:

- tenuto conto della disciplina che regola la materia ma anche di quanto rappresentato dall'Ente resistente, non sono ravvisabili validi e concreti elementi, utili a sostenere la violazione dell'art. 20 in argomento, denunciata dalla ricorrente. A parte quanto in precedenza riportato circa le peculiarità che connotano i provvedimenti del genere di quelli in trattazione, anche sotto il profilo motivazionale, non è possibile, infatti, esimersi dal riscontrare che le scelte effettuate dal Comune di P. con le deliberazioni di Giunta nn. 231 e 232 del 29 novembre 2017 si rivelano coerenti o, comunque, non irragionevoli nonché basate su un'accurata analisi del personale in servizio presso l'Ente, atta a rivelare, tra l'altro, che le scelte in discussione sono state adottate prendendo in considerazione le attività di programmazione e di attuazione già avviate in virtù di "analoghi precedenti interventi legislativi in materia" (in particolare, quella di cui alla deliberazione di Giunta n. 31 del 14 febbraio 2017, riguardante l'indizione di un concorso pubblico per l'assunzione a "tempo pieno" e "indeterminato" di 3 insegnanti di scuola materna, adottata in applicazione dell'art. 17 del d.l. n. 113 del 2016), così come, tra l'altro, prescritto nella circolare n. 3 del 2017;
- per mera completezza, preme precisare, ancora, che la circostanza che le valutazioni a tali fini effettuate abbiano condotto il Comune di P. a confermare il concorso già indetto, in precedenza richiamato, non vale in alcun modo a concretizzare una violazione dell'art. 20 del d.lgs. n. 75 del 2017, tenuto primariamente conto che " come desumibile dalla disamina complessiva della normativa di rilevanza in questa sede - la disciplina di cui all'art. 20 del d.lgs. n. 75 del 2017 non ha introdotto una disciplina di carattere generale, idonea ad incidere o, comunque, a prevalere sulle discipline giuridiche vigenti in materia, già introdotte dal legislatore per il perseguimento della medesima finalità (rectius: la stabilizzazione del personale), quale appunto quella di cui all'art. 17 del d.l. n. 113 del 2016, bensì ha semplicemente previsto una nuova procedura di cui le Amministrazioni hanno "facoltà" di avvalersi per il "superamento del precariato", previo coordinamento, tra l'altro, con ulteriori attività eventualmente già avviate;
- tenuto conto che quanto in precedenza riportato palesa la vigenza di specifiche previsioni atte a superare il precariato del personale educativo delle scuole dell'infanzia e degli asili nido e, dunque, l'esistenza di una disciplina peculiare del settore, non può che convenirsi, poi, con l'Amministrazione resistente circa l'insussistenza del vizio di disparità di trattamento, ampiamente denunciato dalla ricorrente;
- a ulteriore conferma dell'insussistenza del vizio de quo depone, ancora, la constatazione che " come posto in evidenza dal Comune di P. " la ricorrente ed i n. 89 dipendenti a cui è stata applicata la disciplina dell'art. 20 in discussione non versano in situazioni similari e/o sovrapponibili. La documentazione prodotta agli atti prova, infatti, che la ricorrente ha prestato servizio sempre "con contrattazione a tempo pieno e determinato" e che è risultata sì idonea ad una selezione pubblica bandita dal Comune di Civitavecchia ma, comunque, afferente "supplenze alla scuola dell'infanzia" (cfr. all. n. 16 all'atto introduttivo del giudizio), mentre i su indicati n. 89 dipendenti sono "risultati vincitori di concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato" e sono stati, poi, assunti "a tempo determinato" esclusivamente in ragione dei noti vincoli di cui al d.l. n. 78/2010 e al d.l. n. 90/2014.

In conclusione, i motivi di diritto formulati sono infondati e, conseguentemente, la domanda di annullamento va respinta.

3. Stante l'esito negativo dell'azione di annullamento, anche la domanda di risarcimento del danno è immeritevole di positivo riscontro.

4. Per le ragioni illustrate il ricorso va respinto.

Tenuto conto delle peculiarità che connotano la vicenda in esame, sussistono giusti motivi per disporre la compensazione delle spese di giudizio tra le parti.

P.Q.M.

Il Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Sezione Seconda Bis), definitivamente pronunciando sul ricorso n. 1402/2018, come in epigrafe proposto, lo respinge.