

Al Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

On.le **Stefania Giannini** – ROMA

Al Ministro per la Pubblica Amministrazione e la

Semplificazione On.le **Maria Anna Madia** – ROMA

Al Ministro dell'Economia e delle Finanze

Dott. **Pier Carlo Padoan** – ROMA

Al Capo di Gabinetto del MIUR

Dott. **Alessandro Fusacchia** – ROMA

Al Capo Gabinetto del Ministro della Pubblica Amministrazione

Dott. **Roberto Garofoli** – ROMA

Al Ragioniere Generale dello Stato

Ministero dell'Economia e delle Finanze

Dott. **Daniele Franco** - ROMA

1

Oggetto: Istanza di riesame ai sensi dell'art. 25 del R.D. 1214/1934. Inquadramento dipendenti transitati dalle qualifiche di "responsabile amministrativo" a quelle di "direttori dei servizi generali ed amministrativi".

On.li Ministri, Sigg.ri Capi di Gabinetto e Sig. Ragioniere Generale dello Stato, viene all'esame di Codesti Ministeri la questione affrontata dall'Adunanza Generale della Sezione Centrale del Controllo di legittimità sugli atti del Governo e delle Amministrazioni dello stato con deliberazione n. SCCLEG/17/2015/SUCC del 30 giugno 2015.

La questione ha una valenza generale ed un rilievo di massima importanza ed attiene alla corretta disciplina applicabile all'inquadramento dei dipendenti transitati dalla qualifica di "*responsabile amministrativo*" a quella di "*direttore dei servizi generali e amministrativi*" ai sensi dell'articolo 34 del CCNL 26.05.1999 - Comparto scuola, ed alla possibilità, o meno, di riconoscere ai medesimi l'intera pregressa anzianità di servizio.

In particolare **si chiede** che Codesti Spett.li Ministeri ed eventualmente il Consiglio dei Ministri confermino la seguente decisione: **per l'inquadramento dei soggetti transitati dalla qualifica di "responsabile amministrativo" a quella di "direttore dei servizi generali e amministrativi" ai sensi dell'articolo 34 del CCNL 26.05.1999, Comparto scuola, si applica il riconoscimento dell'intera pregressa anzianità di servizio.**

1) La questione.

Con l'art. 34 del CCNL 26 maggio 1999, è stata introdotta nel nostro ordinamento per la prima volta la qualifica di "*direttore dei servizi generali e amministrativi*" (in breve "DSGA").

"*In sede di prima applicazione*", anche in deroga all'obbligo della procedura selettiva per il passaggio da un'area all'altra contemplato dall'art. 32 del CCNL stesso, veniva assicurato l'accesso a detto profilo del personale già

inquadrate quale *“Responsabile amministrativo”*, in servizio nell'anno scolastico 1999-2000, previa frequenza di apposito corso di formazione.

Per tali dipendenti, si rendeva necessario stabilire in quale fascia stipendiale avrebbero avuto accesso una volta inseriti nella nuova area. Infatti, nel comparto scuola, all'interno di ogni area di inquadramento vi sono diverse fasce stipendiali direttamente connesse agli anni di servizio maturati nella progressione della propria carriera.

Il reinquadramento e la promozione da un'area a quella superiore avvengono, in via generale, mediante l'inserimento dei dipendenti nella fascia stipendiale corrispondente agli anni di servizio maturati, così come previsto nel comparto scuola dalle vigenti disposizioni di legge.

Esiste anche un criterio alternativo, quello della c.d. *“temporizzazione”*, in base al quale l'inserimento nella nuova fascia stipendiale non avviene sulla base degli anni di servizio effettivamente prestati, ma in base alla individuazione di un'anzianità convenzionale determinata sulla scorta della retribuzione in quel momento goduta dal dipendente. In sostanza, il criterio della temporizzazione consiste nel convertire il valore economico della retribuzione maturata dal dipendente in anzianità rilevante ai fini dell'inquadramento nella nuova qualifica, senza riferimento all'anzianità effettivamente maturata.

Alla luce della disciplina di legge vigente, questo secondo criterio si applica nel caso in cui la temporizzazione risulti più favorevole per il dipendente rispetto alla ricostruzione di carriera derivante dal riconoscimento degli anni di servizio maturati.

Queste regole sono chiaramente dettate dall'art. 4, commi 8-13, del D.P.R. 23.8.1988, n. 399, tutt'ora vigenti in forza del richiamo espressamente operato dalla disciplina contrattuale collettiva del comparto scuola.

1.1) I DSGA di prima nomina.

La qualifica di *“direttore dei servizi generali e amministrativi”* è stata introdotta con l'art. 34 del CCNL 26 maggio 1999, nel quadro della maggiore autonomia giuridica e contabile riconosciuta agli Istituti scolastici.

Con il successivo CCNL comparto scuola del 15.3.2001 è stata prevista una norma che definisce le condizioni economiche applicabili al personale transitato nel nuovo ruolo professionale di DSGA con decorrenza 1.9.2000. L'art. 8 CCNL 15.3.2001 ha disposto l'applicazione ai DSGA di prima nomina del criterio della temporizzazione, che consiste essenzialmente nel convertire il valore economico della retribuzione in godimento in anzianità spendibile ai fini dell'inquadramento, prescindendosi dall'anzianità effettiva.

Per effetto di tale meccanismo i dipendenti che si erano resi disponibili a ricoprire il nuovo ruolo di direttore dei servizi generali e amministrativi hanno subito una pesante decurtazione dell'anzianità di servizio maturata e sono stati reinquadrati in fasce stipendiali che corrispondevano ad una anzianità di servizio inferiore di oltre 10 anni rispetto a quella effettivamente posseduta.

Merita ricordare che solo una parte dei responsabili amministrativi avevano deciso di partecipare alla selezione per l'inserimento nella nuova posizione di direttore dei servizi generali e amministrativi, mentre un altro gruppo di responsabili amministrativi è rimasto nel vecchio ruolo ad esaurimento.

Tale disposizione è stata introdotta in un momento successivo a quello nel quale i responsabili amministrativi avevano deciso di partecipare alla procedura per l'avanzamento di carriera nel superiore ruolo di DSGA.

Per effetto di questa situazione, moltissimi dipendenti, a loro insaputa, si videro cancellare *ex post* con un colpo di spugna una considerevole quota degli anni di servizio accumulati.

1.1) I DSGA nominati negli esercizi scolastici successivi.

Il quadro normativo viene precisato con il successivo CCNL 24.07.2003, a norma del quale viene espressamente garantito che a tutti i dipendenti del comparto scuola trovi applicazione la disciplina di legge in materia di ricostruzione di carriera ed accesso ad un inquadramento superiore del personale ATA (personale ausiliario tecnico e amministrativo).

L'art. 142 del CCNL Comparto Scuola del 24.07.2003 ha stabilito che per il comparto scuola continui a trovare applicazione, tra le altre disposizioni, l'art. 66, commi 6 e 7, del CCNL 4.8.1995.

Tali disposizioni chiariscono espressamente che, ai fini della ricostruzione di carriera e dell'inquadramento del personale scolastico, si osservano le disposizioni sul riconoscimento dell'anzianità di servizio dettate dall'art. 4 del D.P.R. 23.8.1988, n. 399, ai sensi del quale, per determinare l'anzianità giuridica ed economica del personale ausiliario, tecnico ed amministrativo (ATA) della scuola, si calcola anche il servizio reso fuori ruolo, ricomprendendovi l'eventuale servizio di ruolo prestato nelle categorie inferiori.

Dispone, in proposito, l'art. 4, comma 13, del D.P.R. 23.8.1988, n. 399 che *“ai fini dell'inquadramento contrattuale, l'anzianità giuridica ed economica del personale dei servizi ausiliari tecnici ed amministrativi è determinata valutando anche il servizio pre-ruolo, comprensivo dell'eventuale servizio di ruolo in carriera inferiore, nella misura prevista dall'art. 3 del decreto-legge 19 giugno 1970, n. 370, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 luglio 1970, n. 576, e successive modificazioni ed integrazioni. Restano ferme le anzianità giuridiche ed economiche riconosciute dalle vigenti disposizioni, se più favorevoli”*.

Tra i due meccanismi di inquadramento sopra indicati della temporizzazione e del riconoscimento della anzianità di servizio, la norma prevede che sia applicato quello che, caso per caso, realizza il trattamento più favorevole per il dipendente.

2) **L'applicazione distorta e diseguale delle sopracitate regole.**

Sulla base di tale complessivo quadro di riferimento, si è verificata la seguente situazione:

- a) ai dipendenti transitati nel profilo professionale dei DSGA a far data dall'1.9.2000 è stato applicato il metodo della temporizzazione;
- b) ai dipendenti transitati nel medesimo profilo professionale dei DSGA negli esercizi scolastici successivi è stato, invece, applicato il meccanismo di inquadramento più favorevole tra quello della anzianità di servizio e quello della temporizzazione.

In altri termini, solo ed esclusivamente ai DSGA nominati con decorrenza 1.9.2000 è stata imposta l'applicazione del metodo di inquadramento della temporizzazione. Viceversa, al personale ATA che ha concorso negli anni successivi all'assegnazione del medesimo ruolo di DSGA è stato applicato il meccanismo di inquadramento più favorevole che prevede il riconoscimento pieno dell'anzianità di servizio.

Operando un confronto tra le due situazioni, quella del personale scolastico che è transitato nel ruolo di DSGA con decorrenza 1.9.2000 in rapporto a quella del personale scolastico transitato nella medesima posizione nelle annualità

successive, emerge una evidente disparità di trattamento contrattuale, che non trova giustificazione sotto alcun aspetto.

La disparità di trattamento non trova alcuna giustificazione nella posizione individuale del personale ATA e neppure nella procedura selettiva utilizzata per la promozione nel ruolo superiore di DSGA.

Quanto alla condizione individuale dei candidati, non è mai stato richiesto il possesso del diploma di laurea, né in prima nomina né nelle tornate successive sino al 2012.

Quanto al percorso selettivo attraverso il quale si è proceduto da parte del MIUR all'inquadramento del personale ATA nel ruolo dei DSGA, il MIUR ha sempre utilizzato -sia in sede di prima nomina (1.9.2000) che negli anni successivi (1.9.2005, 1.9.2006, 1.9.2007 e seguenti)- lo stesso meccanismo consistente nella partecipazione ad un corso di formazione con valutazione finale positiva.

Tale situazione è confermata documentalmente dai decreti ministeriali di indizione della procedura selettiva per il passaggio del personale ATA al ruolo di DSGA¹.

3) La disparità di trattamento.

È palese, a fronte di tale situazione, la violazione del principio legale di parità di trattamento contrattuale scolpito nell'art. 45 comma 2, del T.U. sul Pubblico Impiego (sul punto v. infra § 8.3).

La situazione è addirittura paradossale, ben oltre la violazione dei principi di parità di trattamento contrattuale ove

¹ Per la precisione:

- D.M. 8.7.2005 n. 61 relativo all'anno scolastico 2005/2006, a norma del quale (art. 3, comma 3) *"Le assunzioni nel profilo di direttore dei servizi generali ed amministrativi sono effettuate in base alle disposizioni contenute nell'art. 6, comma 10, della Legge 3.5.1999, n. 124, nell'art. 7, comma 7, del D.M. 146/2000 e nell'art. 55 del vigente C.C.N.L. ed hanno decorrenza giuridica 1° settembre 2005 ed economica dal 1° settembre successivo al superamento da parte dell'interessato delle prove finali dello specifico corso di formazione"*;
- D.M. 30.6.2006 n. 50 relativo all'anno scolastico 2006/2007, a norma del quale (art. 3, comma 3) *"Le assunzioni nel profilo di direttore dei servizi generali ed amministrativi sono effettuate in base alle disposizioni contenute nell'art. 6, comma 10, della Legge 3.5.1999, n. 124, nell'art. 7, comma 7, del D.M. 146/2000 e nell'art. 55 del vigente C.C.N.L. ed hanno decorrenza giuridica 1° settembre 2006 ed economica dal 1° settembre successivo al superamento da parte dell'interessato delle prove finali dello specifico corso di formazione"*;
- D.M. 3.7.2007 n. 56 relativo all'anno scolastico 2007/2008, a norma del quale (art. 3, comma 3) *"Le assunzioni nel profilo di direttore dei servizi generali ed amministrativi sono effettuate in base alle disposizioni contenute nell'art. 6, comma 10, della Legge 3.5.1999, n. 124, nell'art. 7, comma 7, del D.M. 146/2000 e nell'art. 55 del vigente C.C.N.L. ed hanno decorrenza giuridica 1° settembre 2007 ed economica dal 1° settembre successivo al superamento da parte dell'interessato delle prove finali dello specifico corso di formazione"*;
- D.M. 10.7.2008 n. 61 relativo all'anno scolastico 2008/2009, a norma del quale (art. 3, comma 3) *"Le assunzioni nel profilo di direttore dei servizi generali ed amministrativi sono effettuate in base alle disposizioni contenute nell'art. 6, comma 10, della Legge 3.5.1999, n. 124, nell'art. 7, comma 7, del D.M. 146/2000 e nell'art. 56 del vigente C.C.N.L. ed hanno decorrenza giuridica dal 1° settembre 2008 ed economica dal 1° settembre successivo al superamento da parte dell'interessato delle prove finali dello specifico corso di formazione"*;
- D.M. 4.8.2009 n. 73 relativo all'anno scolastico 2009/2010, a norma del quale (art. 3, comma 3) *"Le assunzioni nel profilo di direttore dei servizi generali ed amministrativi sono effettuate in base alle disposizioni contenute nell'art. 6, comma 10, della Legge 3.5.1999, n. 124, nell'art. 7, comma 7, del D.M. 146/2000 e nel D.M. 14 dicembre 1992, concernente i concorsi per esami e titoli a posti di coordinatore amministrativo ed hanno decorrenza giuridica dal 1° settembre 2009 ed economica dal 1° settembre successivo al superamento da parte dell'interessato delle prove finali dello specifico corso di formazione"*.

solo si consideri che, nella specie, a parità di mansioni e di inquadramento contrattuale all'interno di una stessa categoria di soggetti provenienti da un medesimo concorso di responsabile amministrativo, coloro che si erano fatti parte diligente accedendo alla prima nomina si trovano oggi ad usufruire di un trattamento e di un inquadramento peggiore rispetto a coloro i quali hanno avuto accesso alla medesima posizione negli anni successivi al 2003.

Ciò ha determinato l'inaccettabile situazione nella quale alcuni DSGA di prima nomina hanno oggi stipendi inferiori ad altri responsabili amministrativi che un tempo erano inquadrati in ruoli inferiori e che sono diventati DSGA dopo di loro.

4) **La deliberazione Corte dei Conti n. SCCLEG/17/2015/SUCC del 30 giugno 2015.**

Alcuni DSGA inquadrati in sede di prima nomina con il criterio della temporizzazione, hanno richiesto la ricostruzione della propria carriera lavorativa, con il riconoscimento dell'anzianità di servizio quanto meno a decorrere dall'entrata in vigore del CCN 24.07. 2003 (atteso che in tale sede è stata espressamente prevista l'applicazione a tutto il personale ATA della disciplina di legge della ricostruzione di carriera, v. infra § 1.1).

Alcuni Istituti scolastici hanno accolto tali domande adottando i decreti di ricostruzione della carriera sulla base del criterio del riconoscimento pieno della pregressa anzianità di servizio.

Alcune Ragionerie Territoriali competenti per territorio, hanno tuttavia negato il visto di regolarità su alcuni di tali decreti emessi da altrettanti istituti scolastici.

I Dirigenti scolastici coinvolti hanno comunque ritenuto di dare corso ai sensi dell'art. 10, comma 1, d.lgs. n. 123/2011 ai decreti in esame, richiedendone l'espressa registrazione. Detti provvedimenti sono dunque stati trasmessi alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti per il Piemonte ai fini del riscontro successivo di legittimità di cui all'art. 10 del d.lgs. 30 giugno 2011, n. 123.

Nel frattempo, altre Sezioni regionali di controllo si erano tuttavia espresse in modo favorevole alla ricostruzione di carriera operata dai dirigenti scolastici in favore dei DSGA di prima nomina.

Per prevenire il contrasto giurisprudenziale, la questione di massima è stata demandata alla Adunanza Generale del 30.06.2015.

Con la Deliberazione n. SCCLEG/17/2015/SUCC, l'Adunanza Generale della Sezione Centrale del controllo di legittimità degli atti del Governo e delle Amministrazioni dello Stato, previa risoluzione della questione di massima, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs 123/2011 ha dichiarato che i provvedimenti deferiti non sarebbero conformi a legge, ricusandone il visto e la registrazione.

5) **L'art. 25 del R.D. 1214/1934: esame del Ministero e del Consiglio dei Ministri.**

Tale Deliberazione n. SCCLEG/17/2015/SUCC è stata ora trasmessa a Codesti Spett.li Ministeri.

Ai sensi dell'art. 25 del R.D. 1214/1934 in epigrafe, qualora sia stato ricusato il visto sugli atti o decreti presentati alla Corte, la relativa deliberazione viene *"trasmessa al ministro cui spetta, e, quando questi lo ritenga necessario, sarà presa in esame dal Consiglio dei ministri. Se esso risolve che l'atto o decreto debba aver corso, la Corte è chiamata a deliberare a sezioni riunite, e qualora non riconosca cessata la causa del rifiuto, ne ordina la registrazione e vi appone il visto con riserva"*.

Merita precisare che il riesame da parte del Consiglio dei Ministri può intervenire anche in relazione soltanto ad una

parte del provvedimento: in base all'art. 27, quarto comma della L. 340/2000, "il procedimento previsto dall'articolo 25, secondo comma, del testo unico delle leggi sulla Corte dei conti, approvato con regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214, può essere attivato dal Consiglio dei ministri anche con riferimento ad una o più parti dell'atto sottoposto a controllo. L'atto, che si è risolto debba avere corso, diventa esecutivo ove le Sezioni riunite della Corte dei conti non abbiano deliberato entro trenta giorni dalla richiesta".

In altri termini, nel caso in cui il controllo riguardi -come nella specie- un atto governativo, ai sensi dell'art. 25 del T.U. n. 1214 del 1934, l'amministrazione interessata, in caso di rifiuto di registrazione, può chiedere un'apposita deliberazione da parte del Consiglio dei ministri, il quale, a propria volta, può ritenere che l'atto risponda ad interessi pubblici superiori e debba avere comunque corso. In questo caso la Corte dei conti pronuncia a Sezioni riunite, le quali, ove non ritengano venute meno le ragioni del rifiuto, ordinano la registrazione dell'atto e vi appongono il visto con riserva. L'atto registrato con riserva acquista piena efficacia.

In virtù delle norme anzidette, Codesti Ministeri hanno la facoltà di riesaminare la questione di massima di rilievo governativo, valutando le ripercussioni politiche conseguenti al diniego di visto contabile, e se del caso riaprire l'istruttoria in seno alla Corte dei Conti per l'eventuale apposizione di un visto con riserva.

Nella specie, sussistono i presupposti per una deliberazione in tal senso, o quanto meno perché la questione sia rimessa all'esame del Consiglio dei Ministri senza dilazioni onde prevenire ogni inopinato provvedimento di autotutela e/o rettifica in via amministrativa dei predetti decreti, con conseguenti ancora più denegate azioni di responsabilità nei confronti dei singoli dirigenti scolastici coinvolti.

Peraltro, la mancata apposizione del visto potrebbe aprire, come di fatto accadrà in denegata ipotesi, un nuovo scenario di **contenzioso innanzi agli organi di giustizia nazionale e sovranazionale**, che verranno investiti della questione relativa alla possibile violazione da parte del Governo italiano dei principi di parità di trattamento e potranno infliggere le conseguenti pesantissime sanzioni.

6) I diversi orientamenti sviluppatisi sul tema nel corso degli anni.

Sulla questione in esame si è sviluppato un notevole contenzioso.

6.1) L'orientamento prevalente della giurisprudenza di merito.

Un primo orientamento, fatto proprio da una consistente parte della giurisprudenza di merito, ha osservato che anche ai dipendenti transitati nel profilo professionale dei DSGA in data 1.9.2000 vada applicato il criterio della ricostruzione di carriera, tenendo conto, ai fini dell'inquadramento, degli anni di servizio prestati in ruolo e fuori ruolo, compresi quelli prestati nelle categorie inferiori.

In particolare, secondo tale orientamento, la regola è quella per cui si applica il metodo della ricostruzione di carriera, con rilevanza dei periodi di servizio svolti in ruolo e pre-ruolo, anche in posizioni contrattuali inferiori, con l'eccezione dell'applicazione del metodo della temporizzazione qualora quest'ultimo consenta al DSGA di ottenere un trattamento economico e giuridico più favorevole.

In altre parole, il metodo della temporizzazione e quello del riconoscimento dell'anzianità effettiva sono, in ipotesi, entrambi applicabili ai fini dell'inquadramento dei DSGA di prima nomina. La scelta tra l'uno e l'altro metodo deve essere, quindi, effettuata caso per caso, avendo cura di verificare quale dei due meccanismi permette di riconoscere un

trattamento giuridico e normativo complessivamente più favorevole per il dipendente, non essendovi tra i due metodi un rapporto di specialità.

6.2) L'orientamento della Corte di Cassazione.

Un secondo orientamento, opposto al primo, è stato fatto proprio dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, la quale ha affermato che non sarebbe *“configurabile alcun contrasto con le norme imperative, non essendo il contratto collettivo sindacabile sotto il profilo della ragionevolezza e del rispetto del principio di parità di trattamento”* (Cass. 7.3.2013, n. 5672).

La Suprema Corte fonda il proprio convincimento sul presupposto **-errato-** che i requisiti indicati nell'art. 34 CCNL del 26.5.1999 (ovvero, possesso del diploma di laurea e frequenza di un corso di formazione con valutazione finale positiva) non siano stati utilizzati al fine di operare l'inquadramento nel ruolo di DSGA in sede di prima nomina, bensì solo nelle tornate successive.

Si tratta di una vera e propria mistificazione operata dal Giudice di Legittimità.

Le valutazioni della Corte di Cassazione sono viziate sotto un duplice profilo:

- a) innanzi tutto perché fondate su un presupposto di fatto errato (vedi § 7.1);
- b) in secondo luogo perché laddove negano rilevanza alla evidente disparità di trattamento ritenendo che si tratti di materia negoziale sottratta a tali obblighi, omettono di considerare che, in realtà, l'accordo nazionale altro non fa che richiamare le vigenti disposizioni di legge, sicché è all'interno di queste ultime che deve essere ravvisata la disparità di trattamento inammissibile anche in virtù delle sovraordinate disposizioni comunitarie.

6.3) La delibera n. 1/2015 della Corte dei Conti per l'Abruzzo.

Tra i due opposti indirizzi della giurisprudenza, si è inserito un terzo orientamento intermedio, fatto proprio dalla Corte dei Conti dell'Abruzzo, che sposa l'interpretazione che valorizza il dato della *“discriminazione”* nei confronti dei DSGA di prima nomina.

La Corte dei Conti ha utilizzato un criterio misto, ritenendo che dovesse farsi applicazione della temporizzazione in fase di primo inquadramento (dall'1.9.2000 sino al 24.7.2003) e del più favorevole criterio dell'anzianità effettiva, invece, dal 24.7.2003.

La Corte dei Conti ha osservato come, se è vero che, in sede di prima applicazione, debbano trovare attuazione le norme di cui agli articoli 8 del CCNL 15.3.2001 e 87 del CCNL 24.7.2003, a norma delle quali si applica il meccanismo della temporizzazione, è altrettanto vero che tali norme non siano prevalenti rispetto alla disciplina generale di salvaguardia dell'anzianità effettiva di servizio richiamata dall'art. 66, comma 6, del CCNL 4.8.1995, che non solo non è mai stato abrogato, ma, al contrario, è stato espressamente fatto salvo dall'art 142, lett. f), n. 8, CCNL 24.7.2003.

A parere della magistratura contabile, il problema, dunque, è quello di stabilire in che termini le due diverse disposizioni possano convivere.

La soluzione offerta è quella di ritenere che gli effetti del riconoscimento pieno dell'anzianità di servizio operino a partire dal 24.7.2003, data di entrata in vigore del CCNL Comparto scuola per il quadriennio normativo 2002/2005. A partire da tale data è stata chiaramente indicata la perdurante applicazione della disciplina legale in materia di ricostruzione di carriera con riconoscimento pieno dell'anzianità di servizio.

7) Le considerazioni da ultimo espresse dalla Adunanza Generale presso la Corte dei Conti.

L'Adunanza generale ha integralmente ribaltato questo orientamento schiacciandosi sulla posizione già espressa del giudice di legittimità ed ignorando le posizioni espresse dalle altre corti ed anche le considerazioni aggiuntive proposte in corso di istruttoria.

L'Adunanza afferma che è vero che nella specie si è verificato un diverso trattamento, ma che ad esso non conseguirebbe quella illegittima discriminazione (disparità di trattamento) che determinerebbe una violazione di principi inderogabili (art. 1418 cod. civ. in relazione all'articolo 45, comma 2, del Testo Unico Pubblico Impiego).

Quanto alla prima argomentazione, la Corte ritiene *“illogico sostenere che il CCNL del 2003 abbia abrogato l'istituto della temporizzazione, quando lo stesso CCNL (art. 87) contestualmente lo disciplina per lo stesso periodo temporale”*.

Secondo quanto si legge nella deliberazione in parola, l'articolo 142 del CCNL 2003 non avrebbe introdotto un nuovo principio generale prevalente, ma avrebbe piuttosto ribadito la vigenza di un principio (quello dell'integrale riconoscimento anzianità) già fatto salvo dai precedenti CCNL, ed in particolar modo proprio quello del 2001 che prevedeva il criterio della temporizzazione: *“ma se così è, allora non ha senso parlare di abrogazione per norma sopravvenuta, che tale non è. E visto che tale norma era già vigente allorché il CCNL del 2001 ha previsto il criterio della temporizzazione (art. 8), è logico sostenere il prevalere della norma speciale successiva su una regola generale previgente”*.

Nemmeno la seconda argomentazione, quella relativa alla disparità di trattamento, potrebbe trovare applicazione, in quanto fondata su un principio (quello di parità di trattamento in ambito retributivo, appunto) non rinvenibile nel nostro ordinamento, *“atteso che i contratti collettivi, in quanto espressione della volontà negoziale delle parti, godono di piena discrezionalità nel determinare liberamente gli aspetti loro riservati, nel rispetto dei principi inderogabili (tra i quali non si rinviene la parità di trattamento che, appunto, non opera nelle materie riservate all'autonomia collettiva)”*. Anche in questo caso viene riproposta integralmente la posizione della Giurisdizione di Legittimità affermandosi in sostanza che la parità di trattamento esula dalle valutazioni della magistratura essendo rimessa, secondo la Corte, alla piena autonomia negoziale.

8) Le ragioni che impongono di non condividere le conclusioni della Adunanza.

Né la prima né la seconda argomentazione sembrano cogliere nel segno per le ragioni che di seguito verranno illustrate.

Le argomentazioni proposte dalla Adunanza della Sezione Centrale del Controllo non sono condivisibili sotto alcun profilo e devono essere riviste non solo per preminenti ragioni di ordine politico, ma anche e soprattutto in virtù dei principi fondamentali dell'ordinamento nazionale ed europeo, che impongono una lettura sistematica ed organica sia dei testi della contrattazione collettiva, che delle norme di legge dagli stessi richiamate.

8.1) travisamento dei presupposti di fatto.

Come detto, la Deliberazione n. SCCLEG/17/2015/SUCC del 30 giugno 2015 richiama *per relationem* le argomentazioni espresse dal Giudice di Legittimità.

In tal modo finisce per fare proprio anche il palese travisamento dei presupposti sul quale tali argomentazioni erano

state purtroppo fondate.

La decisione è fondata su presupposti di fatto del tutto errati e contrari alla realtà, in quanto i requisiti indicati nell'art. 34 CCNL del 26.5.1999 (ovvero, possesso del diploma di laurea e frequenza di un corso di formazione con valutazione finale positiva) non sono mai stati utilizzati al fine di operare l'inquadramento nel ruolo di DSGA, non solo in sede di prima nomina (come giustamente rimarca la deliberazione della Adunanza Generale) ma neppure nelle tornate successive, e di questo fatto l'Adunanza generale non ha tenuto il minimo conto.

All'esatto opposto, invece, sia in sede di prima nomina (1.9.2000) che negli anni successivi (1.9.2005, 1.9.2006, 1.9.2007 e seguenti) il percorso selettivo attraverso il quale si è proceduto da parte del MIUR all'inquadramento del personale ATA nel ruolo dei DSGA è sempre stato identico e si è sostanziato nella partecipazione ad un corso di formazione con valutazione finale positiva. Ed inoltre, il possesso del diploma di laurea non è mai stato, né in prima nomina né successivamente, tra i requisiti necessari per la partecipazione alla procedura selettiva.

Donde il dedotto errore di motivazione, che impone *ex se* la revisione della Deliberazione e l'apposizione del visto, eventualmente con riserva.

8.2) La violazione dei principi comunitari in merito al divieto di ogni forma di discriminazione tra i lavoratori (ivi compresi quelli del pubblico impiego).

L'applicazione del metodo della temporizzazione ai soli dipendenti pubblici transitati nel ruolo professionale dei DSGA a decorrere dall'1.9.2000 costituisce, per espressa ammissione dell'Adunanza generale, una disparità di trattamento evidentemente discriminatoria nei confronti dei dipendenti pubblici per primi transitati nel ruolo di DSGA (si veda pagina 13 della Deliberazione in esame, ove si afferma che: *"l'Amministrazione, in altri termini, ha applicato il criterio della temporizzazione nelle fattispecie relative ai Responsabili Amministrativi transitati nella qualifica di DSGA tra il 2001 ed il 2003, con una disparità di trattamento rispetto ai soggetti inquadrati dopo il luglio 2003"*).

Alla luce di tale situazione, espressamente riconosciuta dalla Corte dei Conti, sussiste dunque inequivocabilmente un contrasto con l'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (conosciuta anche come Carta di Nizza).

In virtù di tale norma *"è vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, l'età o l'orientamento sessuale"*.

L'elencazione della norma non ha, del resto, una portata esaustiva, ma un mero intento esemplificativo, posto che il legislatore ha usato la locuzione *"in particolare"* proprio per lasciare impregiudicate altre forme di discriminazione non ricomprese nella suddetta elencazione. E' corretto ritenere, dunque, che tra le forme di discriminazione contemplate dalla norma siano ricomprese quelle che si fondano sulla ingiustificata disparità di trattamento economico e previdenziale cui sono esposti alcuni lavoratori, rispetto ad altri lavoratori, benché si trovino o abbiano maturato i medesimi presupposti per godere di uguali benefici economici.

Nel dicembre 2009, con l'entrata in vigore del trattato di Lisbona, è stato conferito alla Carta lo stesso effetto giuridico vincolante dei trattati.

Risulta, peraltro violata anche la Convenzione europea dei diritti dell'uomo il cui articolo 14 dispone che, *"qualora uno*

qualsiasi dei diritti [ndr della Carta dei diritti fondamentali] corrisponda ai diritti garantiti dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo, il suo significato e campo d'applicazione deve essere uguale a quello definito dalla convenzione, anche se il diritto comunitario può prevedere una maggiore tutela. Qualunque diritto risultante dalle tradizioni costituzionali comuni dei paesi dell'UE deve essere interpretato conformemente a tali tradizioni".

Lo Stato sovrano è stato già condannato in passato per questioni analoghe chiarendo che *"per discriminazione si intende il fatto di trattare in maniera diversa, senza giustificazione oggettiva e ragionevole, persone che si trovano, in un determinato campo, in situazioni comparabili"* (Willis c. Regno Unito, n. 36042/97, § 48, CEDU 2002-IV).

Nella specie sussistono tutti i presupposti per l'accertamento della responsabilità del Governo italiano dal momento che risulta pacifico ed incontestato che alcune persone poste in situazioni analoghe o comparabili in un determinato campo godono di un trattamento preferenziale e che tale disparità risulta discriminatoria.

Gli Organi sovranazionali chiariscono che una differenza è discriminatoria ai sensi dell'articolo 14 cit. se è -come nella specie- priva di giustificazione oggettiva e ragionevole. L'esistenza di una tale giustificazione si valuta alla luce dei principi solitamente prevalenti nelle società democratiche. Una disparità di trattamento nell'esercizio di un diritto enunciato dalla Convenzione non deve solo perseguire uno scopo legittimo: si ha violazione dell'articolo 14 anche quando non esiste *«un ragionevole rapporto di proporzionalità tra i mezzi impiegati e lo scopo prefisso»* (si vedano, ad esempio, Petrovic, sopra citata, § 30, e Lithgow e altri c. Regno Unito, 8 luglio 1986, § 177, serie A n. 102).

Trasponendo questi principi nel caso di specie appare evidente la violazione delle fondamentali regole comunitarie sopra citate da parte della magistratura contabile italiana.

L'Adunanza Generale ha negato il visto preoccupandosi solo di trovare argomentazioni astrattamente idonee a sorreggere la propria aprioristica posizione, senza peraltro fornire alcuna valida motivazione in merito alle pretese ragioni per le quali risulterebbe legittima la oggettiva ed indiscutibile disparità di trattamento realizzata nell'inquadramento contrattuale dei DSGA di prima nomina nel comparto scuola.

Non esiste alcuna valida argomentazione in tal senso.

La discriminazione è fine a sé stessa, perché non è presente alcuna giustificazione che possa validamente sorreggere la differente applicazione dei meccanismi di inquadramento nel caso dei DSGA nominati in sede di prima nomina rispetto ai DSGA nominati in tutte le tornate successive.

Ma non basta.

La convenzione dei diritti dell'uomo ammette in astratto una disparità di trattamento soltanto quando questa sia sorretta da presupposti di fatto oggettivamente diversi, mentre impedisce ogni disparità di trattamento che si fondi su una valutazione oggettiva di circostanze di fatto fondamentalmente identiche tra loro, come è appunto nella specie (Abdulaziz, Cabales e Balkandali c. Regno Unito, 28 maggio 1985, § 82, serie A n. 94).

Alla luce di tali valutazioni, attesa l'identità dei presupposti di nomina dei DSGA in prima nomina e dopo, la sanzione da parte della Corte Europea sembra davvero inevitabile.

Sotto altro profilo i principi comunitari, (art. 157 TFUE), affermano che *"ciascun stato membro assicura l'applicazione del principio di parità di retribuzione"*, intendendosi per parità la *"parità di retribuzione per uno stesso lavoro e per un lavoro di pari valore"*, facendo in modo che gli Stati membri garantiscano *"parità di opportunità e di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego"*.

E' un principio che ha portata universale, trovando applicazione anche tra quelle categorie di lavoratori che abbiano subito un trattamento deteriore sul piano contrattuale, pensionistico e retributivo in ragione del mancato riconoscimento, tra l'altro, dell'anzianità di servizio effettivamente maturata nelle fasi pregresse del rapporto di lavoro. L'anzianità di servizio non può essere considerata un fattore pregiudizievole sul trattamento economico, peraltro, ma al contrario costituisce indubbiamente un fattore premiante e come tale è considerato generalmente, senza possibili eccezioni, dalla normativa di legge. Non vi è chi non veda come la distorta applicazione della norma contrattuale abbia creato sul piano sostanziale ed in concreto una manifesta violazione dei principi comunitari sopra indicati.

8.3) **L'evidente violazione del principio di parità di trattamento sancito dall'art. 45 D. Lgs. 165/2001.**

Anche se si potessero ignorare, ma non si vede come, la patente violazione delle norme e dei principi sovranazionali, nondimeno dovrebbe essere rilevata la violazione diretta della norma contenuta nell'art. 45, comma 2, D. Lgs. 165/2001, secondo cui *"le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi"*.

La violazione del principio di parità di trattamento è *ictu oculi* evidente nel caso di specie, atteso che, sia per i responsabili amministrativi transitati nel ruolo di direttori dei servizi generali ed amministrativi con decorrenza 1.9.2000, sia per i dipendenti transitati nel medesimo profilo professionale successivamente al 24.7.2003, i requisiti richiesti per poter ottenere l'inquadramento nel profilo professionale dei DSGA erano gli stessi.

In questi termini si è espressa la giurisprudenza di merito: *"né vale a sostenere l'applicazione del meccanismo di cui all'art. 8 ccnl 2001 il fatto che il direttore dei servizi generali ed amministrativi costituirebbe una figura "nuova", perché ciò non giustifica affatto l'eventuale disparità di trattamento rispetto alle altre qualifiche direttive ed a tutto il personale a.t.a. Anzi, la diversità nel modo di considerare l'anzianità effettiva trova un limite nella prescrizione di cui all'art. 45 d. lgs. n.165/01 in relazione alla parità di trattamento contrattuale: allo stato degli atti nessuna valida ragione è stata fornita in ordine alle motivazioni di tale diversità di disciplina, non potendo le stesse essere riscontrate nel solo fatto della nuova costituzione della figura professionale (nella quale peraltro confluiscono precedenti qualifiche le quali per il solo fatto dell'introduzione della nuova figura verrebbero a perdere l'anzianità effettiva)"* (Trib. L'Aquila 27.12.2005 n. 502).

Di pari avviso è la Corte dei Conti per l'Abruzzo, secondo la quale il differente meccanismo di ricostruzione di carriera riservato ai dipendenti transitati nel profilo professionale dei DSGA in sede di prima applicazione (settembre 2000), rispetto al metodo riservato al personale ATA transitato nel superiore profilo dei DSGA nelle tornate successive, costituisce violazione del principio di parità di trattamento posto dall'art. 45, comma 2 cit.

Per usare le parole della recentissima Corte dei Conti si ritiene, sul punto, di dover concludere che *"non può infine non constatarsi che di fatto la creazione di graduatorie permanenti a scorrimento ha determinato disparità di trattamento tra chi risultato idoneo, per il solo fatto di essere stato inquadrato successivamente al 24 luglio 2003, ha potuto usufruire della ricostruzione di carriera e chi, invece, pur risultando vincitore di concorso (da responsabile amministrativo) è stato immesso nel ruolo di DGSA prima del 24 luglio 2003 e pertanto ha subito l'applicazione dell'istituto della temporizzazione"*.

8.4) La discrezionalità negoziale.

In questo contesto va valutata e deve essere letta l'inaccettabile affermazione della Deliberazione secondo la quale *"i contratti collettivi, in quanto espressione della volontà negoziale delle parti, godono di piena discrezionalità nel determinare liberamente gli aspetti loro riservati"* sicché il tema della parità di trattamento esulerebbe dalle valutazioni della magistratura afferendo al campo della piena autonomia negoziale.

Proprio come afferma l'Adunanza generale, i contratti collettivi godono di piena discrezionalità esclusivamente nelle materie che sono state loro riservate dalla legge.

Nella specie, la legge non ha riservato alcunché all'autonomia negoziale.

In particolare non ha demandato alla libera contrattazione la questione della parità di trattamento che resta incardinata in via esclusiva alla sovraordinata legge nazionale.

Per questa ragione, assolutamente indubitabile e risolutiva, le errate valutazioni che inficiano la Deliberazione non possono essere condivise.

Le valutazioni in esame attengono pienamente ed esclusivamente alla legittimità delle leggi del nostro ordinamento e nulla hanno a che vedere con il tema della libera contrattazione.

8.5) La violazione del legittimo affidamento.

L'Adunanza Generale ha colpevolmente ignorato il legittimo affidamento ingeneratosi sui pubblici dipendenti che avevano ottenuto, a distanza di diversi anni e dopo accese battaglie legali, i decreti di ricostruzione della carriera.

Il principio dell'affidamento è suscettibile di applicazione anche nel pubblico impiego, collegandosi direttamente all'obbligo di buona fede oggettiva quale regola di condotta che (per quanto riconosciuta espressamente nelle sole disposizioni del codice civile) conforma l'assiologia dell'ordinamento generale, venendo così a coincidere con l'aspettativa di coerenza dell'Amministrazione con il proprio precedente comportamento, la quale diviene fonte di un vero e proprio obbligo, per quest'ultima, di tenere in adeguata considerazione l'interesse dell'amministrato, la cui protezione non si presenta più come il prodotto, accessorio, della cura dell'interesse pubblico, ma come l'oggetto di un'autonoma pretesa, contrapposta all'interesse dell'Amministrazione.

A tale proposito afferma il consolidato indirizzo della giurisprudenza amministrativa che *"il risultato è che la verifica giurisdizionale dell'osservanza del principio di buona fede non coincide con quella svolta in termini di eccesso di potere (ovvero secondo il paradigma della logicità e ragionevolezza) bensì attiene all'osservanza di una norma (quella di buona fede e correttezza) che si rivolge all'Amministrazione nella relazione con il cittadino. L'impostazione di ricondurre la buona fede tra gli obblighi di comportamento dell'Amministrazione esigibili dal privato, del resto, ben si raccorda con le istituzioni giuridiche dell'ordinamento sovranazionale in cui risulta ormai costituzionalizzato il diritto alla buona amministrazione tra i diritti connessi alla posizione fondamentale di cittadinanza (art. 41 della Corte Europea dei diritti, art. II - 101 del Trattato per la Costituzione Europea), il cui pregnante contenuto valoriale riveste una indubbia funzione di integrazione e interpretazione delle norme vigenti, imponendo di prendere in rinnovata considerazione la formulazione delle regole che presiedono all'esercizio del potere"* (T.A.R. Roma (Lazio) sez. I, 25 marzo 2015, n. 4575).

Ebbene, nella specie, la Deliberazione n. n. SCCLEG/17/2015/SUCC del 30 giugno 2015, non reca alcun minimo cenno al tema del legittimo affidamento ingenerato nell'amministrato, il quale si è prima visto assegnare e poi togliere il

diritto alla giusta compensazione economica per il proprio lavoro, con conseguente disparità di trattamento.

I decreti di ricostruzione della carriera sono senz'altro legittimi anche perché adottati nel pieno rispetto del principio dell'affidamento. Il visto avrebbe dovuto essere opposto e dovrà essere opposto anche per tale imprescindibile ragione.

La valutazione di legittimità che la Corte dei Conti era chiamata ad effettuare avrebbe pertanto dovuto tenere in debita considerazione tale aspetto che da solo avrebbe dovuto, e dovrebbe risultare sufficiente all'apposizione del visto.

CONCLUSIONI

Alla luce delle argomentazioni espresse, risulta evidente l'esistenza delle fondate ragioni che impongono a Codesti Ministeri ed al Consiglio dei Ministri di aprire la procedura ex art. 25 cit. per la revisione della Deliberazione n. SCCLEG/17/2015/SUCC del 30 giugno 2015, e la successiva apposizione di visto con riserva.

In particolare, per estrema sintesi si possono elencare le seguenti dirimenti considerazioni di sintesi:

a) Il contenzioso.

Sui decreti di ricostruzione della carriera si è generato nel corso degli anni una enorme quantità di contenzioso, con esiti alterni.

E' noto che *"il privato, il cui interesse legittimo venga leso a seguito della ricusazione del visto da parte della sezione di controllo della Corte dei conti, deve far valere le sue ragioni nei confronti dell'atto dell'amministrazione di non esecuzione del provvedimento controllato. Di conseguenza, se deve, senz'altro, essere dichiarata l'inammissibilità dell'impugnazione dell'atto della Corte dei conti, ciò - nel caso di specie - non determina l'inammissibilità dell'intero ricorso, avendo l'interessato impugnato anche gli atti dell'amministrazione che recepiscono detto diniego"* (Consiglio di Stato sez. IV, 27/10/2005, n. 6031).

Avverso i provvedimenti che dovessero recepire l'invito dell'Adunanza sarebbero pertanto proposte altrettante nuove impugnazioni in tutte le sedi competenti.

Si profila dunque un inasprimento del già ampiamente compromesso quadro complessivo.

b) Il legittimo affidamento.

L'Adunanza ha colpevolmente ignorato il fondamentale principio del legittimo affidamento che anche per la Corte Europea costituisce invece un fondamentale criterio di azione cui la p.a. deve scrupolosamente attenersi.

Anche solo basandosi su tale principio, inspiegabilmente ignorato dalla Adunanza, sussistevano dunque e sussistono tutt'ora i presupposti per l'apposizione del visto.

Né si può dubitare circa la legittimità di tale affidamento, la cui tutela è obbligatoria in mancanza di ragioni di pubblico interesse contrarie.

c) La violazione delle norme comunitarie.

La disparità di trattamento che l'Adunanza Generale ritiene debba essere tollerata è in chiaro ed aperto contrasto sia con:

- l'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (conosciuta anche come Carta di Nizza).
- l'art. 14 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo.
- l'art. 41 della Corte Europea dei diritti, art. II - 101 del Trattato per la Costituzione Europea, che impone la tutela

dell'affidamento.

Posto che si tratta di situazioni identiche trattate in modo completamente diverso e che non vi è alcuna ragione logica/giuridica/morale o di altra natura che sia stata posta a giustificazione di tale disparità, l'irrogazione di pesantissime sanzioni nei confronti del Governo italiano appare inevitabile.

Codesti Ministeri dovranno dunque valutare, anche sotto il profilo della comparazione degli interessi, se sia più logico ed economico perseguire la via della legittimità e porre fine a tale inutile disparità di trattamento, riconoscendo quanto dovuto per la ricostruzione della carriera dei dipendenti pubblici che ne abbiano fatto richiesta, piuttosto che invece arrivare alla medesima soluzione per effetto di un provvedimento sanzionatorio da parte degli organi di legittimità comunitari che ingiungano, oltre che il pagamento del dovuto, anche le pesantissime sanzioni connesse alla violazione delle norme primarie citate.

È appena il caso di ricordare che ancora non è stata azionata la via della verifica comunitaria che tuttavia le associazioni di categoria si sono formalmente riservate di attivare in caso di conferma del diniego di visto.

d) Le ragioni politiche.

Penalizzare sul piano retributivo (e conseguentemente previdenziale) una categoria intera che ha sempre ricoperto nelle istituzioni scolastiche ed educative una posizione apicale (prima segretari, poi coordinatori amministrativi, ancora poi responsabili amministrativi ed infine Direttori dei Servizi Generali ed Amministrativi) è una **scelta politica incomprensibile** rivolta in danno di **funzionari dello Stato** che hanno sempre svolto con onore e dignità i propri compiti.

Prima delle vicende rappresentate in questo documento tutti coloro che sono stati reclutati per i profili professionali sopra citati sono risultati **vincitori di concorsi** per titoli ed esami (esterni o interni) su base nazionale o provinciale.

Da sottolineare che il profilo professionale di Direttori SGA è stato attribuito in concomitanza all'autonomia scolastica di cui all'art. 21 legge 59/97 e al D.P.R. 275/1999, con decorrenza 1° settembre 2000, unitamente alla qualifica dirigenziale riconosciuta (giustamente) ai capi d'istituto (già Presidi o Direttori Didattici). Per le citate categorie di Presidi o Direttori Didattici l'inquadramento retributivo nella qualifica dirigenziale è avvenuto con il pieno riconoscimento della retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) e l'equiparazione al trattamento economico fondamentale delle qualifiche dirigenziali dello Stato.

In buona sostanza solo i Direttori SGA che hanno conseguito la qualifica il 1° settembre 2000, provenendo dai ruoli dei responsabili amministrativi, hanno subito – per le vicende ampiamente descritte sul piano fattuale e giuridico – una **sostanziale ingiustizia** di natura retributiva; **ingiustizia alla quale si chiede di porre fine.**

Per tutte le suesposte ragioni, sommessamente si ritiene che, **per l'inquadramento** dei soggetti transitati dalla qualifica di **“responsabile amministrativo”** a quella di **“direttore dei servizi generali e amministrativi”** ai sensi dell'articolo 34 del CCNL 26.05.1999, Comparto scuola, **si applica il riconoscimento dell'intera pregressa anzianità di servizio.**

Si confida quindi che Codesti Ministri (e relativi Uffici) vogliano valutare, ai sensi dell'art. 25 del R.D. 1214/1939, **la revisione** della Deliberazione dell'Adunanza Generale n. SCCLEG/17/2015/SUCC del 30 giugno 2015, sussistendo fondate ragioni di ordine **politico** e di **legittimità**, per attivare la procedura per il **“visto con riserva”**.

Nel dichiarare la disponibilità per ogni eventuale approfondimento e/o confronto, si resta in attesa di cortese riscontro e si porgono distinti saluti.

Lì, 29 luglio 2015

IL PRESIDENTE
Giorgio Germani



15

P.S.: la presente istanza è stata predisposta, nella parte più squisitamente giuridica, con la collaborazione degli Avv.ti Giuseppe Bulgarini d'Elci e Francesco Francica dello Studio Legale Associato Carnelutti di Milano.