

TRIBUNALE DI LUCCA
Sezione Lavoro e Previdenza
al Giudice Monocratico in funzione di Giudice del Lavoro
Ricorso ex art. 700 c.p.c.

Per

la sig.ra **Falcone Rosa** (FLCRSO81T66F912D), nata a Nocera Inferiore (SA) il 26.12.1981, residente in Angri (Sa) in via Petaccia n.63, rappresentata e difesa nel presente giudizio, in virtù della procura in calce al presente atto ex art. 1176, co.2, dal **prof.avv. Catello Avenia**, Foro di Torre Annunziata (NA), (C.F.: VNACLL71A29C129E), con studio in Gragnano (NA), via Volte 1, tel/fax 081-8733262, pec catello.avenia@forotorre.it e dall'**Avv. Francesco Abagnale**, Foro di Torre Annunziata (NA), (C.F.: BGNFNC64A01I300L), con studio in Gragnano (NA), via Bers.C.Donnarumma, 4, tel/fax 081-8724183, pec francesco.abagnale@forotorre.it, elettivamente domiciliata presso lo studio di quest'ultimo; inoltre dichiara, insieme ai propri difensori, di voler ricevere le comunicazioni e le notifiche relative alla presente procedura a mezzo fax oppure a mezzo posta elettronica certificata come sopra indicati

- **Ricorrente -**

Contro

- Ufficio Scolastico Regionale per la Toscana (c.f. 80022410486), in persona del Direttore Generale p.t., con sede in Firenze, alla Via Mannelli, 113 - 50136 Firenze, pec drto@postacert.istruzione.it, rapp.to e difeso ex lege dall' Avvocatura Distrettuale dello Stato di Firenze, con sede in Firenze, via degli Arazzieri 4, firenze@mailcert.avvocaturastato.it
- Ufficio scolastico Regionale per la Toscana, Ufficio IX Ambito Territoriale di Lucca e Massa Carrara (c.f. 80001770462), sede di Lucca, in persona del legale rapp.te p.t., con sede in Piazza Guidiccioni 2, 55100 Lucca, pec usplu@postacert.istruzione.it), rapp.to e difeso ex lege dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Firenze, con sede in Firenze, via degli Arazzieri 4, firenze@mailcert.avvocaturastato.it
- MIUR – Ministero Istruzione Università e Ricerca (c.f. 80185250588), con sede in Viale Trastevere, 76/a, 00153 Roma, in persona del suo Ministro e legale rappresentante p.t., elettivamente domiciliato e difeso ex lege dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Firenze, con sede in Firenze, via degli Arazzieri 4, firenze@mailcert.avvocaturastato.it
- Istituto di Istruzione Superiore Tecnico-Liciale “Don Lazzeri-Stagi” (c.f. 91002940467), nella persona del D.S. dott.Germano Cipolletta, Piazza Matteotti 35, 55045 - Pietrasanta (LU), pec luis01400a@pec.istruzione.it

Resistente –



Oggetto: Impugnativa di licenziamento. Impugnativa provvedimento di risoluzione del contratto a tempo determinato “collaboratrice scolastica” con decorrenza dal 11/10/2021 e fino al 31/03/2022. Impugnativa del decreto di rettifica del punteggio graduatorie III fascia per il triennio 2021-2024 per i profili di assistente amministrativa, assistente tecnica, collaboratrice scolastica adottato dall’Istituto di Istruzione Superiore Tecnico-Liceale “Don Lazzeri-Stagi” prot.291 dell’11/01/2022. Richiesta di reinserimento-ricollocazione nelle predette graduatorie. Accertamento della ricorrente a vedersi riconosciuto il diritto alla reintegra al lavoro per violazione degli artt.54 e ss. del D.Lgs n.151/2001, violazione del periodo di maternità/interdizione dal lavoro (artt.16 e 17), violazione del divieto assoluto di licenziamento. Richiesta del risarcimento del danno.

Premesso che

1 La ricorrente, previa presentazione della domanda entro i termini e recante protocollo m_pi.AOOPOLIS.REGISTRO UFFICIALE.I.4670505.19-04-2021, era inserita nelle Graduatorie di Circolo e di Istituto di terza fascia per il triennio 2021-2024 in qualità di personale A.T.A., per i profili professionali di assistente amministrativa, di assistente tecnica e di collaboratrice scolastica¹. A seguito della presentazione della domanda, alla ricorrente venivano assegnati punti 9,60 per il profilo di assistente amministrativo, punti 9,60 per il profilo di assistente tecnico e punti 11,30 per il profilo di collaboratrice scolastica.

2 A tal proposito occorre precisare in fatto che in ciascuna scuola sono presenti delle graduatorie da utilizzare per gli incarichi a tempo determinato per le supplenze del personale ATA, c.d. graduatorie di istituto. Le graduatorie d’istituto sono divise in tre fasce, che determinano l’ordine secondo il quale sono convocati i candidati. Prima fascia: sono presenti i candidati inseriti nelle graduatorie provinciali permanenti (24 mesi- art 554 del D.lgs 297/1994) Seconda fascia: sono presenti i candidati inseriti nelle graduatorie provinciali ad esaurimento di collaboratore scolastico, elenchi provinciali ad esaurimento di Assistente Amministrativo, Assistente Tecnico, Cuoco Infermiere, Guardarobiere (DM 75/2001), elenchi provinciali ad esaurimento di addetto alle aziende agrarie (DM 35/2004). Terza Fascia: sono presenti i candidati in possesso dei titoli di accesso ai profili professionali previsti dal Bando che viene emanato dal MIUR con cadenza triennale.

3 Nella domanda, la ricorrente dichiarava come titolo di accesso al profilo di assistente amministrativa e per il profilo di assistente tecnica, il diploma di maturità scientifica conseguito presso il Liceo Scientifico Statale “Don Carlo La Mura” sito in Angri (Sa) alla Via Monte Taccaro n.7 in data 13 luglio 2000 con

¹ Allegato “Domanda inserimento graduatoria di circolo e di istituto III fascia”



votazione 60/100, la certificazione EIPASS conseguita il 15 maggio 2017 in forza di un aggiornamento delle graduatorie secondo il D.M. 640 del 2017 ed il diploma di laurea in informatica conseguita presso l'Università degli Studi di Salerno in data 26 marzo 2015; per il profilo di collaboratrice scolastica, in aggiunta al diploma di maturità scientifica sopra citato, dichiarava la certificazione EIPASS ed una qualifica ottenuta al termine di corsi socio-assistenziali e socio-sanitari rilasciati dalla Regione Campania, titolo già dichiarato con l'aggiornamento delle graduatorie secondo il D.M. 640 del 2017 nonché un servizio prestato – con profilo di collaboratrice scolastica - dal 03.09.2019 al 31.08.2020 presso l'Istituto Beauty School Srl Istituto Paritario Superiore La Fenice di Angri (Sa) (SATDTR500C) per giorni 364 ed un servizio prestato – sempre con profilo di collaboratrice scolastica - dal 01.09.2020 al 18.04.2021 presso l'Istituto Fondazione Doria di Angri (SA) (SATD9L5009) per giorni 230.

4 Venivano indicati n.30 istituti d'istruzione e tra questi l'Istituto d'Istruzione Superiore Tecnico-Liceale "Don Lazzeri-Stagi" di Pietrasanta, in Piazza Matteotti n.35.

5 Visto il punteggio ottenuto e relativa posizione in graduatoria, in data 11/10/2021² la ricorrente stipulava contratto³ con il sopra citato Istituto "Don Lazzeri-Stagi" in qualità di collaboratrice scolastica per n. 36 ore settimanali di servizio, con decorrenza dal 11/10/2021 e fino al 30/12/2021 e successivamente prorogato al 31/03/2022⁴, CCNL Personale comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2008, così come poi inglobato nel CCNL Istruzione e Ricerca del 09 febbraio 2018⁵. **La proroga di cui sopra è stata effettuata in forza della nota MIUR n.1376 del 28 dicembre 2021 e dell'art.58, co.4-ter del D.L. 73/2021 recante "Misure urgenti per la scuola"** ed accettata dalla ricorrente.

6 In data **11 gennaio 2022**, veniva emesso decreto di rettifica del punteggio graduatoria d'istituto III fascia personale ATA a firma del Dirigente Scolastico Prof. Germano Cipolletta, prot.0000291/11/01/2022 (Uscita) avente il seguente tenore letterale⁶:

² Allegato "Presa di servizio completa"

³ Allegato "Contratto di lavoro 11.10.2021-31.12.2021"

⁴ Allegato "Proroga contrattuale 01.01.2022-31.03.2022"

⁵ Allegato "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006 – 2007"

⁶ Allegato "Decreto rettifica punteggio graduatoria"



Alle scuole del modello B
AIPUST Lucca

OGGETTO: RETTIFICA PUNTEGGIO GRADUATORIE D'ISTITUTO III FASCIA PERSONALE ATA
TRIENNIO 2021-2024 – FALCONE ROSA

Il Dirigente Scolastico

- visto l'art. 6 del D.M. n. 50 del 3/03/2021;
- vista la domanda di aggiornamento delle graduatorie di istituto III fascia ATA per i profili di assistente amministrativo, assistente tecnico e collaboratore scolastico per il triennio 2021-2024 presentata dall'aspirante Falcone Rosa nata a Nocera Inferiore (SA) il 26/12/1981 CF: FLCRSO81T66F912D;
- effettuati i relativi controlli delle dichiarazioni presentate dall'aspirante;

– **verificata la necessità di apportare modifiche al punteggio di servizio dichiarato nella domanda del 2021 in quanto non risultano versati i contributi Inps;**

– ritenuto di dover apportare le necessarie rettifiche alle graduatorie d'istituto III fascia personale ATA, avvalendosi del potere di autotutela che la legge conferisce alla Pubblica Amministrazione

DECRETA

la rettifica del punteggio della sig.ra Falcone Rosa nata a Nocera Inferiore (SA) il 26/12/1981 CF: FLCRSO81T66F912D, come di seguito indicato:

Profilo Assistente Amministrativo da punti 9,60 a punti 9

Profilo Assistente Tecnico da punti 9,60 a punti 9

Profilo Collaboratore Scolastico da punti 11,30 a punti 8,30.

Il Dirigente Scolastico

Prof. Germano Cipolletta

7 Sempre in data **11 gennaio 2022**, veniva emesso decreto di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro a tempo determinato stipulato dalla ricorrente, recante firma del Dirigente Scolastico Prof. Germano Cipolletta, prot.0000292/11/01/2022 (Uscita) avente il seguente tenore letterale⁷:

Alla sig.ra Falcone Rosa
Ai Dirigenti Scolastici della provincia di Lucca
AIPUST Lucca

OGGETTO: RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO - FALCONE
ROSA

Il Dirigente Scolastico

- visto il contratto di lavoro a tempo determinato stipulato in data 11/10/2021 con la sig.ra Falcone Rosa nata a Nocera Inferiore (SA) il 26/12/1981 CF: FLCRSO81T66F912D, in qualità di collaboratrice scolastica per n. 36 ore settimanali di servizio, con decorrenza dal 11/10/2021 e fino al 31/03/2022;
- visto il decreto di rettifica del punteggio di Falcone Rosa nelle graduatorie di terza fascia personale ATA per i profili di Assistente amministrativo, Assistente Tecnico e Collaboratore scolastico, per il triennio 2021-2024;
- considerato che altri aspiranti supplenti avevano dato la disponibilità a ricoprire l'incarico, con un punteggio superiore a quello attuale rettificato della sig.ra Falcone Rosa,

DECRETA

che il contratto di lavoro a tempo determinato di cui in premessa, stipulato con la sig.ra Falcone Rosa nata a Nocera Inferiore (SA) il 26/12/1981 CF: FLCRSO81T66F912D, cessa di produrre i suoi effetti **a far data dall'11/01/2022**.

I dati del presente provvedimento sono inviati in forma telematica al Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei servizi MEF.

Il Dirigente Scolastico

Prof. Germano Cipolletta

⁷ Allegato "Decreto di risoluzione anticipata del contratto"



8 In data **17 gennaio 2022**, a mezzo nostra pec (regolarmente ricevuta in pari data), la ricorrente, giusta procura alle liti a noi concessa, provvedeva ad impugnare e contestare il provvedimento di rettifica del punteggio e la susseguente risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, avente il seguente tenore letterale⁸:

“ Spett.le Istituto di Istruzione Superiore Tecnico-Liciale “Don Lazzeri-Stagi”
D.S. dott.Germano Cipolletta
Piazza Matteotti 35
55045 - Pietrasanta (LU)
pec luis01400a@pec.istruzione.it
Ufficio Scolastico Regionale per la Toscana Ufficio IX Ambito Territoriale di Lucca e Massa Carrara
Sede di Lucca
Piazza Guidiccioni 2
55100 – Lucca
pec usplu@postacert.istruzione.it
Ministero dell’Economia e delle Finanze
Dipartimento dell’Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi
Via XX Settembre 97
00187 - Roma
capodipartimento.dag@pec.mef.gov.it
dcp.dag@pec.mef.gov.it

Oggetto: Impugnativa di licenziamento del Decreto di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro a tempo determinato assistente tecnico susseguente a decreto di rettifica del punteggio nelle graduatorie di terza fascia personale ATA per i profili di Assistente amministrativo, Assistente tecnico e Collaboratore scolastico per il triennio 2021-2021 adottato dall’I.I.S.T.L. “Don Lazzeri-Stagi” prot.0000292 del 11.01.2022

Gent.mo D.S. dott. Germano Cipolletta,
in nome e per conto della sig.ra **Rosa Falcone** (FLCRSO81T66F912D), nata a Nocera Inferiore (SA) il 26.12.1981, rappresentata e difesa dallo scrivente **prof.avv.Catello Avenia** (c.f. VNACLL71A29C129E) del Foro di Torre Annunziata con studio in Gragnano (NA) alla Via Volte n.1 (tel./fax 0818733262 – 3382460989; pec catello.avenia@forotorre.it) congiuntamente con l’avv.**Francesco Abagnale** (c.f.BGNFNC64A01I300L) del Foro di Torre Annunziata con studio in Gragnano (NA) alla Via Bers.C.Donnarumma n. 4 (tel./fax 0818724103; pec francesco.abagnale@forotorre.it), elettivamente domiciliata presso il mio studio giusta procura alle liti conferitami, con la presente

SI IMPUGNA

- il decreto di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro a tempo determinato comminato ai miei assistiti dall’Istituto di Istruzione Superiore Tecnico-Liciale “Don Lazzeri-Stagi” in data 11.01.2022 (prot.292) con effetto in pari data;
- il decreto di rettifica del punteggio graduatorie d’istituto III fascia personale ATA triennio 2021-2024 (prot.291) del 11.01.2022;
in quanto provvedimenti illegittimi, nulli, inefficaci, infondati in fatto e in diritto, e adottati in violazione di legge.

Premesso che

- la nostra assistita, dal 03.09.2019 al 31.08.2020, sono stati alle dipendenze della Beauty School S.r.l. (società che gestisce l’Istituto Paritario d’Istruzione Superiore La Fenice, in Angri (SA)), con contratto di lavoro a tempo determinato, CCNL per le scuole non statali del 7 luglio 2016 e succ.vi rinnovi, svolgendo le mansioni di collaboratrice scolastica e come tale addetta ai servizi generali della scuola con compiti di accoglienza e di sorveglianza nei confronti degli alunni e del pubblico, di pulizia e di carattere materiale inerenti l’uso dei locali,

⁸ Allegato “Impugnativa licenziamento completa di attestazione di consegna”



degli spazi scolastici e degli arredi, di vigilanza sugli alunni, di custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici, inquadramento livello 1° operaia;

- la stessa è stata assunta, dal vostro istituto, con contratto di lavoro a tempo determinato in qualità di collaboratrice scolastica per n.36 ore settimanali di servizio in data 11.10.2021 e con decorrenza 11.10.2021-31.03.2022, giusta domanda di aggiornamento delle graduatorie di istituto di III fascia ATA per i profili di assistente amministrativo, assistente tecnico e collaboratore scolastico per il triennio 2021-2024 dalla stessa presentata entro i termini e secondo le modalità previste;

- a seguito di accertamento ispettivo da parte dell'Ufficio di Vigilanza INPS nei confronti della datrice di lavoro Beauty School S.r.l., l'ente di previdenza provvedeva ad oscurare la posizione contributiva inerente il rapporto di lavoro subordinato tra l'odierna istante e la datrice di lavoro dal 3 settembre al 31 maggio 2020;

- per tale azione pretestuosa, improvvida, arbitraria ed illegittima, la sig.ra Falcone ha dovuto proporre ricorso ex art.414 e 442 c.p.c. dinanzi al Tribunale di Nocera Inferiore (SA), citando in giudizio sia la datrice di lavoro che l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale e pertanto iscrivendo al ruolo il 05.03.2021 la lite, Giudice dott. Mancuso, R.G.801/21;

- petitum della lite è l'accertamento (in via pregiudiziale ed *incidenter tantum*) nonché la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato ai sensi degli artt. 2094 ss. Cod.civ. fra la ricorrente Falcone Rosa e la società Beauty School S.r.l. dal 03.09.2019 al 31.08.2020; l'affermazione dell'esistenza dell'obbligo assicurativo della datrice di lavoro in relazione alla ricorrente-dipendente e conseguente obbligo di provvedere alla relativa regolarizzazione contributiva presso la competente sede INPS di Nocera Inferiore (SA); l'accertamento del rapporto di lavoro subordinato dell'istante, dichiarando illegittimo ed in conseguenza di ciò annullare il provvedimento INPS di oscuramento dell'esatta posizione contributiva e di tacito riconoscimento del rapporto di lavoro tra la ricorrente e la resistente condannando altresì l'INPS nella persona del l.r.p.t. alla disapplicazione dell'atto di oscuramento dei contributi e/o di disconoscimento del suddetto rapporto di lavoro ai fini dell'assicurazione obbligatoria e delle tutele previdenziali all'uopo previste dalla legge; ed infine di condannare i resistenti in solido al pagamento delle spese, diritti ed onorari del giudizio con attribuzione ai procuratori antistatari;

- in data 26.03.2021 il Giudice fissava l'udienza di discussione della causa per il giorno 17.11.2021 ore di rito e, causa rinvio della stessa per permettere l'escussione dei testi, fissando la prossima udienza al 30.03.2022 ore 09.30;

- è quindi tutt'ora attiva una lite dinanzi al Tribunale di Nocera Inferiore (SA) in funzione di Giudice Unico del Lavoro al fine di accertare l'eventuale inadempimento degli obblighi contributivi nonché la presentazione degli appositi modelli DM10 (sul valore di prova dirimente l'effettiva corresponsione degli emolumenti ai lavoratori, Cass. Penale Sez.3, n. 21619 del 14/04/2015, Rv.263665; Sez. 3, n. 37330 del 15/07/2014, Rv. 259909; Sez.3, n.7772 del 05/12/2013, Rv.258851 – 01 e più recenti Cass.Penale Sez.3, n.29825-28674 del 24/09/2020; Sez.fer. n.23939 del 11/08/2020);

- per consolidata giurisprudenza di Cassazione, delle eventuali omissioni o irregolarità nei versamenti contributivi non è mai responsabile il lavoratore nei rapporti di lavoro che si instaurano successivamente a quello in lite;

- in caso di omissione del pagamento dei contributi, è ritenuto responsabile l'INPS nel caso in cui il datore di lavoro ometta il pagamento e l'Istituto, venutone a conoscenza, resta inerte (Cass.ord. 2164 del 01.02.2021);

- all'esito, e solo allo stesso, della lite sarà possibile assumere gli eventuali provvedimenti nei confronti degli odierni assistiti, fermo restando che, una volta accertato l'ammancio, l'Inps emette una diffida di mancato versamento contributi chiamata notifica di accertamento di reato, che va spedita al titolare o legale rappresentante dell'azienda. Nella diffida, c'è l'avviso bonario in cui è indicata la somma che il datore di lavoro deve pagare per regolarizzare la sua posizione di inadempienza e il termine massimo, ovvero 3 mesi dalla data di notifica. L'avviso bonario consente di regolarizzare la violazione anche chiedendo la rateizzazione, prima che l'omissione venga iscritta a ruolo con la conseguente emissione della relativa cartella esattoriale. Ma in tutto questo, il lavoratore non ha alcuna colpa per l'omissione né può essere vittima di questa omissione, se omissione si accerterà;

- i titoli presentati dalla sig.ra Falcone sono stati da voi convalidati e pertanto si giunse alla stipula del contratto di lavoro a tempo determinato sopra citato; sugli stessi titoli non risulta nelle more essere intervenuto alcun provvedimento giudiziale, passato in giudicato che abbia invalidato i predetti titoli;

- a dirimere però la questione sono due recenti sentenze della giustizia amministrativa che sono intervenute sul punto ossia l'omissione dei contributi previdenziali da parte delle scuole paritarie ed il caso ricalca pedissequamente quanto da Ella fatto nei confronti dei miei assistiti;

- per sua conoscenza e nostra, si spera di no, futura azione legale si ricorda che:



il **TAR Lazio con la sentenza del 5 marzo 2020** così si è pronunciato: *“la prestazione previdenziale è a carico del datore di lavoro, con la conseguenza che, pur a fronte della difformità del comportamento del ricorrente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento (inottemperanza dell’obbligo contributivo), deve ritenersi mancante l’elemento soggettivo dell’inosservanza, in quanto la stessa grava sul datore di lavoro e il lavoratore, confidando legittimamente nel comportamento altrui, può non essere a conoscenza di tale omissione da parte del datore di lavoro. Ne discende che non possono farsi ricadere sul lavoratore gli inadempimenti del datore di lavoro sia in relazione all’obbligo dichiarativo che alla stessa esecuzione della prestazione. Il mancato versamento degli obblighi previdenziali costituisce d’altro canto un comportamento inadempiente a taluni obblighi di legge, ma non è idoneo a rendere privo il rapporto di lavoro di qualsiasi efficacia giuridica, purché sussista un contratto, l’assunzione sia avvenuta regolarmente e sussistano gli altri requisiti di rilevanza giuridica dell’atto. L’inadempimento del datore di lavoro al pagamento degli oneri contributivi, pertanto, non può tradursi in una causa idonea a modificare in peius il punteggio da attribuire al lavoratore ovvero ad escluderlo da una procedura concorsuale”* (sent. 146/2020). Il caso appena citato trova la sua soluzione in un precedente importante, ossia che con l’atto introduttivo del giudizio parte ricorrente tramite il proprio difensore chiedeva l’annullamento del decreto del Miur avente ad oggetto risoluzione del contratto in autotutela nonché del rinnovo delle graduatorie di istituto terza fascia del personale ATA 2017/2020. Caso del tutto simile a quello che oggi si sottopone alla Sua attenzione;

- sebbene rimanga in ogni caso fermo il potere dell’amministrazione di incidere in via di autotutela sul punteggio ovvero escludere i concorrenti nel caso in cui si verifichi l’assenza di altri e diversi requisiti necessario per la partecipazione alla graduatoria (o ad un concorso), stante la non imputabilità dell’inadempimento in questione e la inconsapevolezza dei lavoratori (anche in considerazione della controversia giudiziaria esistente tra il ricorrente e l’istituto scolastico) sono evidenti elementi sufficienti per annullare i provvedimenti oggi impugnati;
- al quadro che emerge a Suo carico, va aggiunta la gravissima circostanza di aver licenziato una lavoratrice in maternità, stante la vigenza degli artt.54 e ss. del D.Lgs n.151/2001 che prevedono che durante il periodo di maternità/interdizione dal lavoro (artt.16 e 17) vige il divieto assoluto di licenziamento, prevedendo altresì sanzioni per il dirigente. Il periodo in parola riguarda l’inizio della gestazione fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dalla legge e perdurante fino al compimento del primo anno di età del figlio. La sig.ra Falcone era in periodo di astensione obbligatoria fino a fine marzo 2022.

Pertanto

sulla scorta di tali premesse, lo scrivente difensore, in nome e per conto della sig.ra Falcone,

Vi diffida

alla immediata reintegra nel posto di lavoro con effetto immediato, e alla revoca del provvedimento di risoluzione del contratto di lavoro nonché dei decreti di rettifica.

In mancanza, ci vedremo costretti, nostro malgrado, ad agire giudizialmente nei Vs confronti, presso il Tribunale territorialmente competente, sia per la reintegra nel posto di lavoro e per l’annullamento del provvedimento di rettifica del punteggio che per la tutela dei propri diritti lesi e il ristoro dei danni sofferti, in conseguenza dei Vs provvedimenti illeciti, adottati con palese abuso di potere.

L’assistita si dichiara immediatamente disponibile alla ripresa del lavoro anche perché trattasi dell’unica fonte di reddito.

Cordiali saluti.

Gragnano, 17.01.2022

prof.avv.Catello Avenia

2 In data **28 settembre 2021** la ricorrente otteneva dall’INPS ed a firma del dott.Cantelmi Michele dell’ASL di Salerno una certificazione dello stato di gravidanza, recante quale data di parto presunto il giorno 03 dicembre 2021, in astensione obbligatoria fino a fine marzo 2022 e con divieto assoluto di licenziamento ex art. 54 del D.Lgs 26 marzo 2001, n.151 e s.m.i fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Sebbene non esista un obbligo in capo alla lavoratrice di comunicare al datore di lavoro la sua condizione di gravidanza, la ricorrente con senso di responsabilità ha provveduto in tal senso già in data 08 ottobre 2021 (precisando altresì che con la stessa comunicazione, la ricorrente informava la datrice di lavoro che il giorno 11 ottobre 2021 non



sarebbe stata fisicamente presente alla presa di servizio in quanto in astensione obbligatoria per maternità, essendo alla 32ma settimana di gestazione, chiedendo la trasmissione a mezzo mail della documentazione da firmare) ed il 14 dicembre 2021 si è attivata prontamente a comunicare alla datrice di lavoro l'atto di dichiarazione di nascita, ribadendo il suo stato di astensione obbligatoria per maternità⁹. In data 05 dicembre 2021 nasceva, presso il Presidio Ospedaliero di Camaiore (Lu), il piccolo Antonio, figlio della ricorrente¹⁰.

10 **Gravissima** è la circostanza che il D.S. dell'Istituto d'Istruzione fosse già stato messo a conoscenza della pendenza della lite presso il Tribunale Ordinario di Nocera Inferiore (Sa) nonché il suo oggetto così come comunicato dalla ricorrente in data 22 dicembre 2021 a mezzo mail. In tale comunicazione, la ricorrente si è premurata di trasmettere anche la memoria difensiva di costituzione per l'INPS dalla quale era ed è ancora possibile dedurre che “ad oggi l'INPS non ha emesso nei confronti della ricorrente alcun provvedimento di oscuramento dell'esatta posizione contributiva della ricorrente o adottato il tacito disconoscimento del rapporto di lavoro in questione. [...] sono attualmente in corso gli accertamenti amministrativi ed ispettivi riguardo ai lavoratori assunti dalla Beauty School Srl da parte del competente ufficio dell'Agenzia INPS di Nocera, volti alla verifica degli elementi e presupposti documentali per la regolarizzazione dei rapporti di lavoro comunicati all'INPS dalla società, tra cui quello della Falcone Rosa”¹¹;

11 **Ancor più grave** è la circostanza che il D.S. prof.Cipolletta, pur avendo appreso della notizia di cui sopra, venisse informato in data 28 dicembre 2021 e sempre a mezzo mail¹², circa la posizione dell'INPS così come deducibile dal verbale di udienza del 17.11.2021 (**con rinvio al 30.03.2022, ore di rito**) anch'esso trasmesso al D.S.. Da tale verbale è palese che l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale non contesti il rapporto di lavoro ma faccia riferimento solo ad un'irregolarità dei flussi UniMens;

12 I decreti del D.S. dell'Istituto “Don Lazzeri-Stagi” non sono stati preceduti da alcuna comunicazione di avvio del procedimento ex art. 7, L. 241/1990.

Sulla base di quanto sopra offerto in considerazione, ritenuto che il licenziamento/risoluzione del contratto comminato dall'Istituto d'Istruzione Superiore “Don Lazzeri-Stagi” di Pietrasanta in data 11

⁹ Allegato “Comunicazione atto di dichiarazione di nascita”

¹⁰ Allegato “Certificato di nascita”

¹¹ Allegato “Trasmissione memoria difensiva INPS”

¹² Allegato “Trasmissione verbale di udienza”



gennaio 2022 e comunicato alla ricorrente in pari data, così come il decreto di rettifica del punteggio della graduatoria per le ragioni in esso contenute disposto dallo stesso Istituto, siano provvedimenti illegittimi, nulli, inefficaci, infondati in fatto ed in diritto nonché adottati in violazione di legge, osiamo altresì ritenere che il ricorso sia ben fondato e che meriti accoglimento, in aggiunta, per i seguenti motivi

IN DIRITTO

1. Sul *fumus boni iuris*

Sebbene la sussistenza del *fumus boni iuris* ossia dell'approssimativa verosimiglianza dell'esistenza in diritto della pretesa azionata risulti già da quanto dedotto in premessa del presente atto, il cui contenuto qui si intende integralmente trascritto, si ritiene comunque opportuno precisare quanto segue.

1.1 Sulla giurisdizione del Tribunale Ordinario in funzione di Giudice del lavoro.

Emerge chiaramente che i provvedimenti dirigenziali, concernenti le graduatorie, finalizzati all'assunzione di personale ATA, non assumono veste e qualificazione di atti di diritto pubblico, espressione di esercizio di poteri organizzatori autoritativi, ma di atti che non possono che restare compresi tra le determinazioni assunte con la capacità ed i poteri del datore di lavoro privato, di fronte ai quali sono configurabili solo *diritti soggettivi*, avendo, la pretesa ad oggetto, la conformità a legge degli atti di gestione della graduatoria utile per l'eventuale assunzione (T.A.R. Lazio- Roma, Sezione III Bis, sentenza 16 dicembre 2011 – 30 gennaio 2012, n. 1021).

L'art. 63, comma 1, del d.lgs n. 165 del 2001 devolve al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, *“tutte”* le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, *“includere le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali”*. La circostanza che nel giudizio vengano in questione *“atti amministrativi presupposti”* non incide sulla giurisdizione del giudice ordinario: il giudice procede, se li riconosce illegittimi, alla loro disapplicazione. La giurisdizione ordinaria non si estende a tutte le vertenze inerenti al personale con rapporto contrattuale: ai sensi del comma 4 del citato art. 63, *“restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”*.

Da ultimo è intervenuta sulla questione della giurisdizione la Corte Suprema di Cassazione, Sezioni Unite, con l'ordinanza n. 25840/2016, ove, in materia, viene ribadito il doppio binario della giurisdizione.

In particolare al punto 4.3 chiarisce che ai fini della individuazione di quale sia il giudice munito di giurisdizione in relazione alle controversie concernenti il diritto all'inserimento in una graduatoria, occorre dunque avere riguardo al *petitum sostanziale* dedotto in giudizio.

Se oggetto di tale domanda è la richiesta di annullamento dell'atto amministrativo generale o normativo, e solo quale effetto della rimozione di tale atto l'accertamento del diritto del ricorrente all'inserimento



in quella graduatoria, la giurisdizione non potrà che essere devoluta al giudice amministrativo, essendo proposta in via diretta una domanda di annullamento di un atto amministrativo.

Se, viceversa, la domanda rivolta al giudice è specificamente volta all'accertamento del diritto del singolo interessato all'inserimento nella graduatoria, ovvero al reinserimento previa disapplicazione del provvedimento di depennamento impugnato, la giurisdizione va attribuita al giudice ordinario.

1.2 Sulla competenza territoriale del Tribunale adito.

Nelle controversie in materia di lavoro la competenza per territorio è inderogabile. Trattandosi di azione giudiziaria promossa nei confronti del M.I.U.R., trova pacificamente applicazione il V comma dell'art. 413 c.p.c. (introdotto dall'art. 40 del D. Lgs. 31 Marzo 1998 n. 80), per cui "competente per territorio, per le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è **il giudice nella cui circoscrizione ha sede l'Ufficio al quale il dipendente è addetto o era addetto al momento della cessazione del rapporto**".

Con l'art. 40 D. Lgs. citato il legislatore ha infatti introdotto un unico foro competente per i rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni, esplicitamente radicando la competenza territoriale nella circoscrizione in cui ha sede l'ufficio al quale il dipendente è addetto o era addetto al momento della cessazione del rapporto - per cui il concetto di ufficio va assimilato a quello di sede di servizio - trattandosi di foro esclusivo che, da una parte non concorre con gli altri fori di cui al comma 2 dell'art. 413 c.p.c. previsti per i rapporti di lavoro privato, e dall'altra preclude ogni riferimento ai criteri di competenza territoriale collegati all'emissione di atti amministrativi relativi alla gestione del rapporto di lavoro.

Poiché, in base all'art. 5 c.p.c., la competenza si determina con riguardo allo stato di fatto esistente al momento della proposizione della domanda, l'individuazione dell'ufficio cui è addetto il lavoratore, ai sensi dell'art. 413 c.p.c., deve essere fatta al momento del deposito del ricorso. La ricorrente ha prestato servizio presso l'Istituto d'Istruzione Statale Tecnico-Liciale "Don Lazzeri-Stagi" di Pietrasanta (Lu) e pertanto la competenza territoriale è quella dell'adito Tribunale Ordinario di Lucca.

1.3 Sulla natura del rapporto di lavoro intercorrente tra le parti, inquadramento e CCNL ad esso applicabile.

In via preliminare è opportuno richiamare l'attenzione dell'On.le Giudice del lavoro sulla circostanza che, in ragione del processo di privatizzazione del pubblico impiego avvenuto nel nostro ordinamento giuridico per effetto della riforma avviata con il decreto Lgs. n. 80/1998, pur permanendo nella sfera di



diritto pubblico, il rapporto di lavoro pubblico va considerato alla luce di un rapporto contrattual-privatistico, pertanto, ove si verifichi una qualsivoglia lesione dei diritti del prestatore di lavoro dovuta anche all'esercizio di poteri discrezionali della Pubblica Amministrazione – datrice di lavoro, la situazione soggettiva lesa dovrà qualificarsi alla stregua delle più recenti classificazioni civilistiche. Ciò induce ad una estensione dell'intera disciplina codicistica a tale rapporto di lavoro. Pertanto, sul punto occorre rilevare in diritto che emerge per tabulas che tra le parti intercorre un rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c..

In particolare, dalla documentazione esibita in atti, emerge che il rapporto intercorrente tra le parti, in ragione del processo di unificazione delle regole per i rapporti di lavoro pubblico e privato, trattasi di rapporto di lavoro subordinato a cui deve essere applicato il CCNL Personale comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2008, così come poi inglobato nel CCNL Istruzione e Ricerca del 09 febbraio 2018.

1.4 Sull'illegittimità dei decreti impugnati per mancata comunicazione di avvio del procedimento

Nel caso di specie, i decreti di rettifica del punteggio graduatoria e di risoluzione del rapporto di lavoro, assunti dal Dirigente Scolastico sopra citato, non sono stati preceduti da alcuna comunicazione di avvio del procedimento ex art. 7, L. 241/1990. Sul punto la giurisprudenza ha avuto modo di affermare che “la mancata comunicazione di avvio del procedimento relativo a un provvedimento dell'autorità scolastica di riforma di una graduatoria comporta l'illegittimità del provvedimento stesso” per violazione dell'art. 7 della legge 241/1990 (T.A.R. Piemonte Torino Sez. II, Sent., 13.11.2010, n. 4138). In altri termini, secondo la giurisprudenza, è illegittimo il provvedimento di rettifica nell'ambito delle graduatorie ATA d'istituto che non sia stato preceduto dalla comunicazione di avvio del procedimento ex art. 7, L. 241/1990. Dal che consegue l'illegittimità del predetto provvedimento e, per converso, il diritto della odierna ricorrente a vedersi nuovamente riconosciuto il suo diritto al reinserimento nelle graduatorie di istituto di terza fascia personale ATA per il periodo 2021-2024. Tale motivo d'impugnazione riguarda manifeste ed essenziali lacune dell'iter istruttorio, connotato da violazione d'ogni legittima garanzia di difesa e di contraddittorio, non essendosi instaurato col soggetto interessato agli effetti finali del procedimento. Il provvedimento che oggi si impugna in via principale, si è rivelato quanto mai inaspettato e imponderabile in ragione della sua occorsa adozione in assoluta violazione delle garanzie procedurali sancite in tema partecipazione al procedimento amministrativo. Gli artt. 7 e 8 della legge 241/90, infatti, prescrivono che l'avvio del procedimento debba essere comunicato ai soggetti nei confronti dei quali il provvedimento finale è destinato a produrre effetti. Solo ove non sussistano ragioni di impedimento



derivanti da particolari esigenze di celerità del procedimento, l'Amministrazione può ovviare all'invio della comunicazione in parola. Di queste particolari esigenze l'Amministrazione non fa menzione, né si comprende quali possano essere. Pertanto, in primo luogo, a fronte di una situazione di fatto consolidata, in relazione alla quale, come detto, non si ravvisano profili di criticità, a maggior ragione l'Amministrazione avrebbe dovuto consentire all'interessata, odierna ricorrente, la possibilità di conoscere, prima dell'adozione del provvedimento finale, ciò che le veniva contestato, sia al fine di aiutare l'Amministrazione stessa ad una corretta valutazione dei fatti integrando l'attività istruttoria, sia a fini prettamente difensivi, al fine di veder tutelati i propri diritti. La legge 241/90, all'art. 10-bis sancisce espressamente che il destinatario della comunicazione di avvio del procedimento, nel termine di dieci giorni, possa presentare le proprie osservazioni e i documenti a sostegno della propria difesa. All'odierna ricorrente ciò è stato completamente negato. La giurisprudenza amministrativa ha più volte "ritenuto (...) che ai sensi dell'art. 7 della legge 241 del 1990 la ragion d'essere della partecipazione del privato al procedimento amministrativo risponde a principi di trasparenza e di giusto procedimento e si configura anche quando i presupposti del provvedimento da adottare richiedano accertamenti tecnici, come *pure si estende anche agli atti vincolati, essendo evidente che la pretesa partecipativa del privato riguarda anche l'accertamento e la valutazione dei presupposti sui quali si deve comunque fondare la determinazione amministrativa* (C.d.S., Sez. V, 13 ottobre 2010, n. 7458)". In particolare, come si è già affermato la medesima giurisprudenza ha altresì ritenuto che la mancata comunicazione dell'avvio del procedimento all'interessato, precluda al medesimo di contribuire alla corretta identificazione dei presupposti fattuali posti alla base delle decisioni assunte dall'Amministrazione. Nella fattispecie, doveva pertanto ritenersi inibito all'Amministrazione di procedere alla rettifica del punteggio della ricorrente nelle graduatorie di che trattasi, risultando anzi imposto a quest'ultima di azionare il soccorso istruttorio ex art. 10-bis della Legge n. 241/90. In tal senso, milita la giurisprudenza prevalente.

1.5 Sull'illegittimità del licenziamento per violazione dell'art.58, co.4-ter, del D.L. 73/2021 recante "Misure urgenti per la scuola" e della nota MIUR n.1376 del 28 dicembre 2021 nonché del D.L. 41/2021 recante "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese ed agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19".

Come è noto, l'art. 58, comma 4-ter, del D.L. 73/2021 (cd. decreto "Sostegni-bis"), convertito, con modificazioni, dalla Legge 23 luglio 2021, n. 106, ha previsto la possibilità di attivare, per l'avvio dell'anno scolastico 2021/2022 e per finalità connesse all'emergenza epidemiologica, incarichi temporanei di personale docente e ATA, dalla data di presa di servizio fino al 30 dicembre 2021. L'art. 1, comma 326, del disegno di Legge avente ad oggetto il "Bilancio di previsione dello Stato



per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024", approvato dal Senato e trasmesso alla Camera per la relativa approvazione, prevede che, "Al fine di corrispondere alle esigenze delle istituzioni scolastiche connesse all'emergenza epidemiologica, il termine dei contratti sottoscritti ai sensi dell'articolo 58, comma 4-ter, lettere a) e b), del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, può essere prorogato fino al termine delle lezioni dell'anno scolastico 2021/2022 [...]". La ricorrente, come esposto in narrativa, è stata preliminarmente contrattualizzata dall'11 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021 e successivamente le è stato prorogato il contratto fino al 31 marzo 2022, rientrando pienamente nella normativa covid vigente e relativa al divieto di licenziamento per motivi oggettivi. Qualora ciò non bastasse, voglia l'odierno Giudicante considerare che comunque è stato inflitto un licenziamento in violazione dei principi di cui agli artt.54 e ss. del D.Lgs n.151/2017 nonché degli artt.12 co.1-2-4 e 19 co.1-14 del CCNL ossia un licenziamento comminato ad una lavoratrice in maternità ed in periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

1.6 Sull'illegittimità del decreto rettifica e del conseguente decreto di risoluzione del rapporto di lavoro, per violazione dei principi indicati dal D.M. 640/2017 in ordine alla verifica della domanda di inserimento e violazione del D.M. 50/2017.

L'art. 7 del D.M. 717/2014 prevede in capo ai dirigenti scolastici l'obbligo di procedere, all'atto del primo rapporto di lavoro, ai controlli sulle dichiarazioni rese dai candidati, relativamente ai titoli utili per l'accesso ed a quelli valutabili ai fini dell'attribuzione del punteggio nelle graduatorie del personale ATA, aventi validità nel triennio 2021-2024. Inoltre, lo stesso articolo precisa che, nella fase di costituzione delle graduatorie, è fatto esclusivo riferimento ai dati riportati dal candidato nel modulo di domanda, sia per quanto riguarda l'inclusione dell'aspirante nelle singole graduatorie richieste, sia per il calcolo del punteggio da assegnare in base ai valori indicati nella tabella di valutazione. Una volta costituite le graduatorie, ai sensi dei commi 4 e 5 dell'art. 7 devono essere effettuati i controlli sulle dichiarazioni dei candidati, con le modalità previste dagli artt. 71 e 72 del D.P.R. 445/2000. La normativa dispone espressamente che tali verifiche debbano essere tempestivamente attivate in occasione del primo rapporto di lavoro da parte del dirigente scolastico che conferisce la supplenza, e devono riguardare il complesso delle situazioni dichiarate dall'aspirante, per tutte le graduatorie in cui il medesimo è incluso. La competenza dei controlli di merito è del dirigente scolastico che attribuisce il contratto e va effettuato immediatamente all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro. Il dirigente scolastico, nell'effettuare il controllo deve garantire la massima trasparenza nei riguardi degli atti che produce con le sue eventuali decisioni. Egli, infatti deve individuare e rendere note le misure per l'efficiente, efficace e tempestiva



esecuzione dei controlli medesimi e le modalità per la loro esecuzione. Il controllo deve essere effettuato **entro 30 giorni (art. 72, commi 1 e 2, DPR 445/00).**

Le scuole sono tenute ad effettuare controlli diretti su tutte le dichiarazioni presentate che fanno riferimento ad enti pubblici (acquisendo d'ufficio idonea documentazione dalle scuole presso le quali il servizio è stato prestato), mentre possono richiedere la documentazione relativa ai servizi svolti presso enti privati, salvo la verifica diretta del versamento dei contributi presso gli enti previdenziali.

In caso di mancata convalida dei dati, il dirigente dell'istituzione scolastica deve assumere le conseguenti determinazioni, ovvero deve procedere alla rideterminazione dei punteggi, dandone comunicazione al candidato e contestualmente alle istituzioni scolastiche dallo stesso indicate nel modello D3.

Se invece la convalida è positiva, il dirigente scolastico che gestisce il primo rapporto di lavoro deve comunicare alle altre scuole interessate l'avvenuta verifica e convalida dei dati.

Nel caso di specie, alla ricorrente veniva proposto e da questa accettato un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per il profilo di collaboratrice scolastica dall'Istituto d'Istruzione Statale "Don Lazzeri-Stagi" in data **11/10/2021** per n. 36 ore settimanali di servizio, con decorrenza dal 11/10/2021 e fino al 31/03/2022. Ciò significa che era già stata effettuata verifica dei titoli presentati dalla ricorrente a corredo e a sostegno della domanda di inclusione nella graduatoria terza fascia del personale Ata, e susseguente mente se ne certificava la validità con conseguente convalida degli stessi.

A distanza di ben tre mesi ovvero 90 giorni, invocato l'art.6 del D.M. n.50 del 03.03.2021¹³ (ove al comma 11 si parla in modo chiaro di "tempestivamente" quanto ai controlli delle dichiarazioni presentate!), il Dirigente Scolastico assume un provvedimento di rettifica del punteggio di servizio dichiarato nella domanda del 2021 "in quanto non risultano versati i contributi INPS".

Premesso che questa eccezione sarà oggetto di successiva contestazione, va preliminarmente evidenziato e con forza che il notevolissimo lasso temporale tra la stipula del primo contratto e l'emissione del decreto rettifica è palese dimostrazione del grave inadempimento dell'Amministrazione scolastica, a prescindere dall'illegittimità nel merito del provvedimento, come di seguito meglio precisato, visto che il Dirigente Scolastico è venuto meno ad preciso onere imposto dagli artt. 7.4 e 7.5 del DM 717/2014 sulle dichiarazioni fornite ai sensi del DPR 445/2000, ovvero quello di verificare tempestivamente i dati contenuti nella domanda di inserimento nelle graduatorie, evidenziando così un comportamento gravemente colposo della pubblica amministrazione. Il Ministero ha posto in essere un comportamento

¹³ Art.6 – Dati contenuti nel modulo di domanda.Validità.Controlli. [...] 2. È ammessa esclusivamente la dichiarazione di requisiti, qualità e titoli di cui l'aspirante sia in possesso entro la data di scadenza del termine di presentazione della domanda. [...] 11. 11. L'istituzione scolastica ove l'aspirante stipula il primo contratto di lavoro, sulla base della graduatoria di circolo o d'istituto di terza fascia nel periodo di vigenza delle graduatorie effettua, **tempestivamente**, i controlli delle dichiarazioni presentate. Tali controlli devono riguardare il complesso delle situazioni dichiarate dall'aspirante, per tutte le graduatorie in cui il medesimo è risultato incluso.



illegittimo per violazione dei principi di imparzialità, correttezza, buona amministrazione e buona fede. Infatti il termine “tempestivamente” indicato dalla citata normativa non fornisce una scadenza temporale definita, ma in caso di procedimenti amministrativi tra la Pubblica Amministrazione ed il cittadino, la legge che disciplina la tempistica e quindi la durata di questi procedimenti è la legge 69/2009. Per quanto sopra si evince che l'intempestività della verifica da parte dell'istituzione scolastica ha causato un aggravamento del pregiudizio per l'esponente la quale non può e non deve subire conseguenze per il comportamento illegittimo dell'amministrazione resistente. La colpa dell'odierne resistenti risiede chiaramente nella violazione delle comuni regole di buona amministrazione correlate alla tempestività e accuratezza nella valutazione dei titoli, oltre che dalla disciplina prevista dalla normativa in materia.

L'ampio lasso temporale intercorso tra il conferimento del primo contratto, la convalida dei titoli e l'emissione del decreto di rettifica del punteggio dopo ben 90 giorni (a dispetto dei 30 previsti (art. 72, commi 1 e 2, DPR 445/00), determina l'illegittimità del comportamento della amministrazione convenuta.

1.7 Sull'illegittimità del decreto di rettifica del punteggio graduatoria e conseguente risoluzione del rapporto di lavoro, in costanza di altro procedimento giudiziario pendente dinanzi al Tribunale Ordinario di Nocera Inferiore (Sa), R.G. 801/2021

Come già comunicato alla resistente in data 17 gennaio 2022, la nostra assistita, dal 03.09.2019 al 31.08.2020, è stata alle dipendenze della Beauty School S.r.l. (società che gestisce l'Istituto Paritario d'Istruzione Superiore La Fenice, in Angri (SA)), con contratto di lavoro a tempo determinato, CCNL per le scuole non statali del 7 luglio 2016 e succ.vi rinnovi, svolgendo le mansioni di collaboratrice scolastica e come tale addetta ai servizi generali della scuola con compiti di accoglienza e di sorveglianza nei confronti degli alunni e del pubblico, di pulizia e di carattere materiale inerenti l'uso dei locali, degli spazi scolastici e degli arredi, di vigilanza sugli alunni, di custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici, inquadramento livello 1° operaia. A seguito di presentazione della domanda di inserimento nelle graduatorie d'istituto III fascia personale ATA per il profilo di assistente amministrativa, assistente tecnica e collaboratrice scolastica per il triennio 2021-2024 (con indicazione dei relativi titoli d'accesso), veniva assunta dal vostro Istituto con contratto di lavoro a tempo determinato in qualità di collaboratrice scolastica per n.36 ore settimanali di servizio in data 11.10.2021 e con decorrenza 11.10.2021-31.03.2022. Nelle more, a seguito di accertamento ispettivo da parte dell'Ufficio di Vigilanza INPS nei confronti della datrice di lavoro Beauty School S.r.l., l'ente di previdenza provvedeva ad oscurare la posizione contributiva inerente il rapporto di lavoro subordinato tra l'odierna istante e la datrice di lavoro dal 3 settembre al 31 maggio 2020. La resistente è stata ben edotta sul fatto che **per tale azione pretestuosa, improvvida, arbitraria ed illegittima, la sig.ra Falcone ha dovuto proporre ricorso ex art.414 e 442**



c.p.c. dinanzi al Tribunale di Nocera Inferiore (SA), citando in giudizio sia la datrice di lavoro che l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale e pertanto iscrivendo al ruolo il 05.03.2021 la lite, Giudice dott. Mancuso, R.G.801/21¹⁴. Il *petitum* della lite è l'accertamento (in via pregiudiziale ed *incidenter tantum*) nonché la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato ai sensi degli artt. 2094 ss. Cod.civ. fra la ricorrente Falcone Rosa e la società Beauty School S.r.l. dal 03.09.2019 al 31.08.2020; l'affermazione dell'esistenza dell'obbligo assicurativo della datrice di lavoro in relazione alla ricorrente-dipendente e conseguente obbligo di provvedere alla relativa regolarizzazione contributiva presso la competente sede INPS di Nocera Inferiore (SA); l'accertamento del rapporto di lavoro subordinato dell'istante, dichiarando illegittimo ed in conseguenza di ciò annullare il provvedimento INPS di oscuramento dell'esatta posizione contributiva e di tacito riconoscimento del rapporto di lavoro tra la ricorrente e la resistente condannando altresì l'INPS nella persona del l.r.p.t. alla disapplicazione dell'atto di oscuramento dei contributi e/o di disconoscimento del suddetto rapporto di lavoro ai fini dell'assicurazione obbligatoria e delle tutele previdenziali all'uopo previste dalla legge; ed infine di condannare i resistenti in solido al pagamento delle spese, diritti ed onorari del giudizio con attribuzione ai procuratori antistatari. In data 26.03.2021 il Giudice fissava l'udienza di discussione della causa per il giorno 17.11.2021 ore di rito e, causa rinvio della stessa per permettere l'escussione dei testi, fissando la prossima udienza al 30.03.2022 ore 09.30.

È di tutta evidenza che è tutt'ora attiva una lite dinanzi al Tribunale di Nocera Inferiore (SA) in funzione di Giudice Unico del Lavoro al fine di accertare l'eventuale inadempimento degli obblighi contributivi nonché la presentazione degli appositi modelli DM10 (sul valore di prova dirimente l'effettiva corresponsione degli emolumenti ai lavoratori, Cass. Penale Sez.3, n. 21619 del 14/04/2015, Rv.263665; Sez. 3, n. 37330 del 15/07/2014, Rv. 259909; Sez.3, n.7772 del 05/12/2013, Rv.258851 – 01 e più recenti Cass.Penale Sez.3, n.29825-28674 del 24/09/2020; Sez.fer. n.23939 del 11/08/2020).

La resistente è stata altresì informata, nell'impugnativa di licenziamento che, per consolidata giurisprudenza di Cassazione, delle eventuali omissioni o irregolarità nei versamenti contributivi non è mai responsabile il lavoratore nei rapporti di lavoro che si instaurano successivamente a quello in lite e che in caso di omissione del pagamento dei contributi, è ritenuto responsabile l'INPS nel caso in cui il datore di lavoro ometta il pagamento e l'Istituto, venutone a conoscenza, resta inerte (Cass.ord. 2164 del 01.02.2021).

All'esito, e solo allo stesso, della lite sarà possibile assumere gli eventuali provvedimenti nei confronti degli odierni assistiti, fermo restando che, una volta accertato l'ammanto, l'Inps emette una diffida di mancato versamento contributi chiamata notifica di accertamento di reato, che va spedita al titolare o

¹⁴ Allegato "RG801-21 Nocera Inferiore"



legale rappresentante dell'azienda. Nella diffida, c'è l'avviso bonario in cui è indicata la somma che il datore di lavoro deve pagare per regolarizzare la sua posizione di inadempienza e il termine massimo, ovvero 3 mesi dalla data di notifica. L'avviso bonario consente di regolarizzare la violazione anche chiedendo la rateizzazione, prima che l'omissione venga iscritta a ruolo con la conseguente emissione della relativa cartella esattoriale. Ma in tutto questo, il lavoratore non ha alcuna colpa per l'omissione né può essere vittima di questa omissione, se omissione si accerterà.

I titoli presentati dalla sig.ra Falcone sono stati da voi convalidati e pertanto si giunse alla stipula del contratto di lavoro a tempo determinato sopra citato; sugli stessi titoli non risulta nelle more essere intervenuto alcun provvedimento giudiziale, passato in giudicato che abbia invalidato i predetti titoli.

A dirimere però la questione sono due recenti sentenze della giustizia amministrativa che sono intervenute sul punto ossia l'omissione dei contributi previdenziali da parte delle scuole paritarie ed il caso ricalca pedissequamente quanto da Ella fatto nei confronti dei miei assistiti.

Nell'impugnativa, veniva citata una sentenza del **Tribunale Amministrativo Regionale del Lazio del 5 marzo 2020** così si è pronunciato: "la prestazione previdenziale è a carico del datore di lavoro, con la conseguenza che, pur a fronte della difformità del comportamento del ricorrente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento (inottemperanza dell'obbligo contributivo), deve ritenersi mancante l'elemento soggettivo dell'inosservanza, in quanto la stessa grava sul datore di lavoro e il lavoratore, confidando legittimamente nel comportamento altrui, può non essere a conoscenza di tale omissione da parte del datore di lavoro. Ne discende che non possono farsi ricadere sul lavoratore gli inadempimenti del datore di lavoro sia in relazione all'obbligo dichiarativo che alla stessa esecuzione della prestazione. Il mancato versamento degli obblighi previdenziali costituisce d'altro canto un comportamento inadempiente a taluni obblighi di legge, ma non è idoneo a rendere privo il rapporto di lavoro di qualsiasi efficacia giuridica, purché sussista un contratto, l'assunzione sia avvenuta regolarmente e sussistano gli altri requisiti di rilevanza giuridica dell'atto. L'inadempimento del datore di lavoro al pagamento degli oneri contributivi, pertanto, non può tradursi in una causa idonea a modificare in peius il punteggio da attribuire al lavoratore ovvero ad escluderlo da una procedura concorsuale" (**sent. 146/2020**). Il caso appena citato trova la sua soluzione in un precedente importante, ossia che con l'atto introduttivo del giudizio parte ricorrente tramite il proprio difensore chiedeva l'annullamento del decreto del MIUR avente ad oggetto risoluzione del contratto in autotutela nonché del rinnovo delle graduatorie di istituto terza fascia del personale ATA 2017/2020. Il caso è del tutto simile a quello oggi posto in considerazione del Giudicante. Pur ribadito il potere dell'amministrazione di incidere in via di autotutela sul punteggio ovvero escludere i concorrenti nel caso in cui si verifichi l'assenza di altri e diversi requisiti necessario per la partecipazione alla graduatoria (o ad un concorso), stante la non imputabilità dell'inadempimento in questione e la



inconsapevolezza dei lavoratori (anche in considerazione della controversia giudiziaria esistente tra il ricorrente e l'istituto scolastico) sono evidenti elementi sufficienti per annullare i provvedimenti oggi impugnati.

1.8 Sull'illegittimità del licenziamento per violazione dei principi di cui agli artt.54 e ss del D.Lgs n.151/2017 nonché agli artt.12 co.1-2-4¹⁵ e 19 co.1-14¹⁶ del CCNL

Gli artt. 3, 31 e 37 comma 1 della Costituzione pongono in evidenza la tutela degli aspetti della maternità strettamente collegati alla diversità fisiologica della donna rispetto all'uomo. Per garantire alla lavoratrice la tranquillità psicologica necessaria per il miglior decorso della gestazione e dell'allattamento, le donne lavoratrici gestanti o madri hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo predeterminato dalla legge. Ai sensi dell'art. 2, comma 2, Legge n. 1204/1971 è nullo il licenziamento intimato alla lavoratrice dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino. Tale divieto opera fino al termine del periodo di astensione obbligatoria. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza o puerperio, ancorché il datore di lavoro sia inconsapevole, alla data del licenziamento, dello stato della lavoratrice¹⁷.

Va precisato, preliminarmente, che nel nostro paese, **la** tutela delle lavoratrici gestanti, madri e puerpere dimora in diversi riferimenti normativi, e nello specifico: Testo Unico n. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo

¹⁵ **Art.12 – Congedi parentali**

co.1 - Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D. L.gs. n. 151/2001.

co.2 - Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 16 e 17 del D. Lgs. n. 151/2001 alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso decreto, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo la disciplina di cui all'art. 17, comma 8. Durante il medesimo periodo di astensione, tale periodo è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza.

co.4 - 4. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

¹⁶ **Art.19 – Ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato**

co.1 - Al personale assunto a tempo determinato, al personale di cui all'art. 3, comma 6, del D.P.R. n. 399 del 1988 e al personale non licenziabile di cui agli artt. 43 e 44 della legge 20 maggio 1982 n. 270, si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le disposizioni in materia di ferie, permessi ed assenze stabilite dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con le precisazioni di cui ai seguenti commi.

14. Al personale di cui al presente articolo si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art.12.

¹⁷ Trib. Roma 10/4/2003, Pres. Cortesani Rel. Blasutto



15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”; D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 “Regolamento di esecuzione della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri”; D.lgs 25 novembre 1996, n.645 “Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento”; Circolare INAIL n.51/2001, allegato, punto 6, pag. 23; Circolare INAIL n. 58/2000, punto 7; Circolare INAIL n° 48/1993, punto 7.1.6; D.lgs 9 aprile 2008, n. 81 o Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al quadro che emerge cristallino, va aggiunta quindi la gravissima circostanza di aver licenziato una lavoratrice in maternità, stante la vigenza degli artt.54 e ss. del D.Lgs n.151/2001 che prevedono che durante il periodo di maternità/interdizione dal lavoro (artt.16 e 17) vige il divieto assoluto di licenziamento, prevedendo altresì sanzioni per il dirigente. Il periodo in parola riguarda l’inizio della gestazione fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dalla legge e perdurante fino al compimento del primo anno di età del figlio. La sig.ra Falcone era in periodo di astensione obbligatoria fino a fine marzo 2022. Ed è stato tutto comunicato sebbene non gravasse sulla ricorrente alcun obbligo di comunicazione, non trovando qui alcuna eventuale eccezione sollevata da controparte sull’omissione di cui sopra: la legge proibisce il licenziamento per tutta la durata della gravidanza e fino al compimento del primo anno di età del bambino, anche se il datore di lavoro non era a conoscenza della gravidanza quando notifica il licenziamento.

Il licenziamento durante il periodo di tutela legale è consentito solo nei casi eccezionali previsti dall’art. 54, c.3, Decreto legislativo 151/2001:

- colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro: l’individuazione dei fatti che legittimano la risoluzione del rapporto di lavoro deve essere effettuata in maniera rigorosa, tenendo conto delle particolari condizioni psicofisiche della lavoratrice¹⁸; non è sufficiente accertare la sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di licenziamento, ma è necessario verificare, con onere probatorio a carico del datore di lavoro ai sensi dell’art. 2697 c.c., se sussista quella colpa prevista specificatamente dalla norma suddetta, per la richiesta connotazione di gravità, da quella cui si riferisce la legge o la disciplina collettiva per casi generici di infrazione o di inadempimento sanzionati con la risoluzione del rapporto.
- cessazione dell’attività dell’azienda cui la lavoratrice è addetta: tale deroga va interpretata in modo restrittivo, pertanto non può essere riconosciuta un’ipotesi di chiusura della sola unità produttiva alla quale la lavoratrice era addetta.

¹⁸ Cass. 17 agosto 2004 n. 16060



- ultimazione delle prestazioni per le quali la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine: la legge si riferisce solo all'ipotesi del contratto di lavoro a tempo determinato; pertanto è illegittimo il licenziamento intimato nell'ambito di uno specifico appalto di servizi di pulizie, se subentra alla società datrice di lavoro un'altra società che aveva assunto tutti i dipendenti eccetto una lavoratrice assente per maternità e assunta a tempo indeterminato¹⁹;
- esito negativo della prova: il licenziamento è legittimo solo se il datore di lavoro non è a conoscenza dello stato di gravidanza. In caso contrario, per tutelare la lavoratrice da eventuali abusi il datore di lavoro deve motivare il giudizio negativo circa l'esito della prova. In tal modo si consente da un lato alla lavoratrice di fornire l'eventuale prova contraria, dall'altro al giudice di valutare i motivi reali del recesso, al fine di escludere con ragionevole certezza che esso sia stato determinato dallo stato di gravidanza²⁰.

Il datore di lavoro ha l'onere di provare la ricorrenza di una delle tassative ipotesi appena elencate per dimostrare che il licenziamento non sia stato "attuato a causa di maternità". La lavoratrice è onerata a provare, quale fatto costitutivo, l'esistenza del rapporto, l'intimazione del licenziamento nel periodo di tutela legale e la presentazione del certificato medico entro i novanta giorni dal licenziamento.

Al di fuori delle ipotesi eccezionali indicate dal terzo comma dell'art. 54 del decreto legislativo 151/2001, il licenziamento intimato nel periodo di maternità è nullo e la lavoratrice ha diritto alle tutele previste dai primi tre commi dell'art. 18 della legge 300/1970, come modificati dalla legge 92/2012 – norme che si applicano alle lavoratrici assunte prima del 7 marzo 2015 – e dall'art. 2 del decreto legislativo 23/2015 (decreto attuativo del c.d. Jobs act, contenente la disciplina del contratto a tutele crescenti) – norma che invece disciplina le conseguenze sanzionatorie dei licenziamenti nulli comminati alle lavoratrici assunte dal 7 marzo 2015 in avanti.

Tali norme stabiliscono che la lavoratrice licenziata nel periodo di maternità ha diritto alla cd. tutela reintegratoria piena, che prevede:

- l'ordine di reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro;
- la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno, nella misura della retribuzione maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto solo quanto percepito attraverso un'altra occupazione (l'indennità non può comunque essere inferiore alle cinque mensilità);
- il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per tutto il periodo intercorso fra il licenziamento a quello della reintegrazione;

¹⁹ Cass. 27 agosto 2003 n. 12596

²⁰ Corte Cost. 31/5/1996, n. 172



- **il cd. diritto di opzione a favore del lavoratore, ossia la possibilità per quest'ultimo di scegliere, in luogo della reintegra, il pagamento di un'indennità pari a quindici mensilità.**

L'art. 14 del d.P.R. 25 novembre 1976 n. 1026 (regolamento di esecuzione della legge n.1204 del 1971 sulla tutela delle lavoratrici madri), pur prescrivendo determinate formalità quanto alla redazione ed alla produzione del certificato di gravidanza, non collega alcuna sanzione all'inosservanza di tali requisiti formali, sicchè la lavoratrice (illegittimamente licenziata) può presentare tale certificato anche in allegato al ricorso con il quale impugna il licenziamento²¹. La lavoratrice non ha l'obbligo d'informare il datore di lavoro, i preposti o comunque chi si occupa delle selezioni o chi dovrà verificare la sua domanda. Lo stato di gravidanza non deve essere comunicato nemmeno se è quasi al termine o se la gestazione copre una parte rilevante della durata del contratto a tempo determinato. A stabilirlo è stata la Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n.9864/2002.

Va però altresì precisato che, sebbene il D.lgs 151/2001 non imponeva alcun limite di tempo alla donna in gravidanza per effettuare la comunicazione, prescriveva soltanto un "congruo preavviso" da dare al datore di lavoro, nel nostro caso il dirigente scolastico, per trovare una supplente, con l'emergenza sanitaria, la situazione è cambiata in quanto ogni gravidanza è stata considerata gravidanza a rischio, a prescindere. Da qui l'obbligo di comunicare subito la gravidanza al Dirigente Scolastico. La comunicazione in parola può avvenire in forma verbale anche se viene fortemente consigliato di utilizzare la modalità scritta e telematica.

Ma, come premesso in fatto (punto 9) è avvenuto. Infatti, la ricorrente, ottenuto in data **28 settembre 2021** la ricorrente otteneva dall'INPS una certificazione dello stato di gravidanza (a firma del dott.Cantelmi dell'ASL di Salerno), indicante quale data di parto presunto **il giorno 03 dicembre 2021, in astensione obbligatoria fino a fine marzo 2022 e con divieto assoluto di licenziamento ex art. 54 del D.Lgs 26 marzo 2001, n.151 e s.m.i fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino,** provvedeva già in data 08 ottobre 2021 ossia ben tre giorni prima della presa in servizio a comunicare il suo stato (precisando altresì che con la stessa comunicazione, la ricorrente informava la datrice di lavoro che il giorno 11 ottobre 2021 non sarebbe stata fisicamente presente alla presa di servizio in quanto in astensione obbligatoria per maternità, essendo alla 32ma settimana di gestazione, chiedendo la trasmissione a mezzo mail della documentazione da firmare) ed il 14 dicembre 2021 (appena 9 giorni dopo il lieto evento) si è attivata a comunicare alla datrice di lavoro l'atto di dichiarazione di nascita, ribadendo il suo stato di astensione obbligatoria per maternità.

²¹ Tribunale Catania Sez. Lavoro Sentenza N. 2902 del 14.06.2012



In ambito unionale, poi, il divieto di licenziamento della lavoratrice durante il periodo di tutela ai sensi dell'art. 10 Direttiva 92/85/CE (concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento) deve essere interpretato nel senso che esso vieta, non soltanto di notificare una decisione di licenziamento in ragione della gravidanza e/o della nascita di un figlio durante il periodo stesso, ma anche di prendere misure preparatorie a una tale decisione prima della scadenza di detto periodo²².

Basti questo per demolire *ab initio* ogni eventuale eccezione, pretesa, contestazione da parte avversa.

1.9 Risarcimento del danno per errore/violazione/illecito commesso dall'amministrazione scolastica e riconoscimento delle spettanze economiche e del punteggio.

L'erronea valutazione dei fatti da parte dell'Amministrazione scolastica, nonché l'omissione della valutazione effettuata dal D.S. prof.Cipolletta (pur sapendo non ha impedito il verificarsi del fatto illecito) circa l'esistenza di un giudizio pendente dinanzi al Tribunale Ordinario di Nocera Inferiore (Sa) vertente il rapporto di lavoro nonché l'accertamento del diritto al ristoro per le differenze retributive ed eventualmente contributive, ha determinato la risoluzione del contratto di lavoro stipulato dalla ricorrente con l'Istituto di Istruzione Statale "Don Lazzeri-Stagi" di Pietrasanta (Lu), con decorrenza dal 11/10/2021 e fino al 31/03/2022, CCNL Personale comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2008, così come poi inglobato nel CCNL Istruzione e Ricerca del 09 febbraio 2018, con la mansione di collaboratrice scolastica. È ormai consolidata l'opinione che il dipendente il cui contratto di lavoro sia stato risolto illegittimamente dall'Amministrazione può domandare il risarcimento dei danni qualora l'errore sia stato operato dall'Amministrazione scolastica. Come stabilito da Cass. S.U., con sent. n. 7842/1994, la responsabilità della P.A. "è configurabile in tutti i casi in cui l'ente pubblico nelle trattative e nelle relazioni con i terzi abbia compiuto azioni o sia incorso in omissioni contrastanti con i principi della correttezza e della buona fede alla cui puntuale osservanza è tenuta anche la P.A.".

Posto che la ricorrente avrebbe conservato il diritto a proseguire nel suo contratto di lavoro se l'Istituto scolastico non avesse illegittimamente ed infondatamente disposto la rettifica del punteggio della graduatoria e susseguente risoluzione del contratto di lavoro a termine, la stessa ha diritto alla reintegrazione intesa come retrodatazione degli effetti giuridici ed economici dell'assunzione al momento in cui questa è stata interrotta.

²² Corte di Giustizia CE 11/10/2007 causa C-460/06, Pres. A. Rosas Rel. A.O Caoimh



La ricorrente pertanto sulla scorta delle gravi palesi illegittimità ha diritto ad essere reinserita nelle graduatorie d'istituto del personale ATA per il triennio 2021-2024, con conseguente caducazione dei provvedimenti di rettifica del punteggio e risoluzione del contratto di lavoro impugnati, con contestuale riconoscimento giuridico del servizio finora prestato ai fini del punteggio maturato, nonché ai fini del riconoscimento dell'anzianità di servizio e della progressione di carriera, nonché alla corresponsione di tutte le retribuzioni dalla data della illegittima risoluzione del rapporto fino alla sua reintegra, oltre interessi legali.

2 Sul *periculum in mora*

Per quanto riguarda l'ulteriore requisito del *periculum in mora*, che afferisce ad un pregiudizio imminente ed irreparabile al diritto fatto valere in giudizio, occorre rilevare quanto segue.

La ricorrente, precaria e senza occupazione, con minore a carico, ricorre con procedura di urgenza al fine di ottenere preliminarmente la revoca del provvedimento di rettifica del punteggio con conseguente "restituzione" di quello originario di presentazione ossia punti 9,60 per il profilo di assistente amministrativo, punti 9,60 per il profilo di assistente tecnico e punti 11,30 per il profilo di collaboratrice scolastica, la corretta posizione in graduatoria indispensabile per ricevere future convocazioni dirette all'assegnazione degli incarichi di lavoro.

Il pregiudizio imminente subito dalla ricorrente è peraltro "irreparabile", atteso che i relativi effetti lesivi non ricadrebbero su interessi meramente patrimoniali, ma andrebbero ad intaccare la stessa sfera dei diritti personali (come tali insuscettibili di reintegrazione *ex post*). Evidente è dunque la sussistenza di un pericolo non risarcibile. Pertanto, si risolverà in una perdita di professionalità e di chance, con particolare riferimento alla possibile copertura di posti mediante la stipula dei contratti supplenza prevista con l'avvio del nuovo anno scolastico.

3 Sull'azione di merito

Il provvedimento richiesto in questa sede deve essere anticipatorio nonché conservativo degli effetti della sentenza che verrà emessa nel successivo giudizio di merito. L'azione di merito avrà ad oggetto sia la conferma del provvedimento qui invocato che la domanda di risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali subiti e subendi.

In conclusione si deve ritenere che sussistono entrambi i presupposti previsti dall'art.700 c.p.c. e cioè il *fumus boni iuris* che è dato dall'illegittimità, infondatezza ed assenza di motivazione dei decreti impugnati e del *periculum in mora* che è dato dal gravissimo ed altrettanto irreparabile pregiudizio consistente nella perdita della possibile copertura di posti di lavoro stante l'illegittimo, ingiusto ed illecito



ridimensionamento del punteggio di graduatoria. Circostanze tutte, come detto, che ricadrebbero sia nella sfera prettamente patrimoniale ma anche in quella dei diritti personali.

ISTANZA DI NOTIFICAZIONE EX ART 151 C.P.C.

Ai fini dell'integrazione del contraddittorio nei confronti di tutti i soggetti inseriti nelle graduatorie di istituto di terza fascia A.T.A. in cui la ricorrente risultava inserite e in cui chiede essere reinserita e che potrebbero subire un pregiudizio dall'accoglimento del presente ricorso, si rende necessario notificare agli stessi il ricorso e l'emanando decreto di fissazione dell'udienza.

Tuttavia, sorgono oggettive difficoltà nel reperire tutti i nominativi degli eventuali controinteressati. Rilevato che la notifica dei ricorsi nei modi ordinari, oltre che incompleta, potrebbe dilatare oltremodo i tempi del procedimento, anche in considerazione dell'elevato numero di soggetti al quale notificare il presente atto, unita alla impossibilità per l'istante di individuare i nominativi e gli indirizzi degli eventuali controinteressati, si chiede al Giudice adito, ai sensi dell'art. 150 e ss. c.p.c., di autorizzare la notifica agli eventuali controinteressati mediante la pubblicazione del presente ricorso e dell'emanando decreto di fissazione di udienza sul sito ufficiale del Miur, <http://www.miur.gov.it/web/guest/home> e/o sul sito dell'U.S.R., Toscana di Lucca o con altra modalità ritenuta idonea dal G.d.L. adito.

Ritenuto quanto sopra, la presente difesa

FA ISTANZA

affinché l'Ill.mo Giudice del Lavoro del Tribunale adito, valutata l'opportunità di autorizzare la notifica ai sensi dell'art. 151 c.p.c., voglia autorizzare la notifica del presente ricorso a:

- Ufficio Scolastico Regionale per la Toscana (c.f. 80022410486), in persona del Direttore Generale p.t., con sede in Firenze, alla Via Mannelli, 113 - 50136 Firenze, pec drto@postacert.istruzione.it, [rapp.to](mailto:rapp.to@postacert.istruzione.it) e difeso ex lege dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Firenze, con sede in Firenze, via degli Arazzieri 4, firenze@mailcert.avvocaturastato.it
- Ufficio scolastico Regionale per la Toscana, Ufficio IX Ambito Territoriale di Lucca e Massa Carrara (c.f. 80001770462), sede di Lucca, in persona del legale rapp.te p.t., con sede in Piazza Guidiccioni 2, 55100 Lucca, pec usplu@postacert.istruzione.it, [rapp.to](mailto:rapp.to@postacert.istruzione.it) e difeso ex lege dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Firenze, con sede in Firenze, via degli Arazzieri 4, firenze@mailcert.avvocaturastato.it
- MIUR – Ministero Istruzione Università e Ricerca (c.f. 80185250588), con sede in Viale Trastevere, 76/a, 00153 Roma, in persona del suo Ministro e legale rappresentante p.t., elettivamente domiciliato e difeso ex lege dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Firenze, con sede in Firenze, via degli Arazzieri 4, firenze@mailcert.avvocaturastato.it



- Istituto di Istruzione Superiore Tecnico-Liceale “Don Lazzeri-Stagi” (c.f. 91002940467), nella persona del D.S. prof.Germano Cipolletta, Piazza Matteotti 35, 55045 - Pietrasanta (LU), pec luis01400a@pec.istruzione.it

Quanto ai controinteressati disporre che il presente atto e l’emanando decreto di fissazione dell’udienza sia pubblicato sul sito internet ufficiale del MIUR e/o degli uffici scolastici regionali e provinciali, stante la impossibilità materiale di reperire in tempo utile gli indirizzi di tutti coloro che sono collocati in graduatoria.

Tutto ciò premesso e considerato, la sig.ra Falcone Rosa, come in epigrafe rappresentata e difesa,

RICORRE IN VIA CAUTELARE E CONCLUDE

all’Ill.mo Tribunale Ordinario adito in funzione di Giudice del Lavoro, in accoglimento del presente ricorso, in via d’urgenza con decreto motivato, inaudita altera parte, ovvero con ordinanza, previa convocazione delle parti e fissazione del termine per la notifica alla resistente, affinché, ai sensi del combinato disposto degli artt.669-bis e 700 c.p.c., Voglia *contrariis reiectis*,

1) Preliminarmente emettere, ai sensi degli artt.669 bis e ss. c.p.c. ed art. 700 c.p.c., i provvedimenti di urgenza ritenuti più idonei ad assicurare provvisoriamente gli effetti della decisione sul merito e conseguentemente, accertata la sussistenza dei requisiti del fumus boni iuris e del periculum in mora:

2) In via principale, accertare e dichiarare l’illegittimità, la nullità, l’inefficacia del decreto di rettifica del punteggio graduatoria recante prot.n. 291 dell’11 gennaio 2022 e susseguente decreto di risoluzione anticipata del contratto di lavoro a tempo determinato recante prot.n. 292 dell’11 gennaio 2022 disposti dall’Dirigente Scolastico dell’Istituto d’Istruzione Statale Tecnico-Liceale “Don Lazzeri-Stagi” di Pietrasanta (Lu), prof. Germano Cipolletta e/o comunque disporre la revoca e/o disapplicazione dei provvedimenti stessi, per i motivi meglio specificati in diritto, con conseguente revoca e caducazione dei relativi effetti e pertanto

3) Sempre in via principale, accertare e dichiarare il diritto della ricorrente, sulla scorta delle gravi illegittimità/illiceità/violazioni commesse e sopra esposte e tenuto conto dei motivi di impugnazione oggetto del presente giudizio, ad essere reinserita e/o ricollocata nella graduatorie d’istituto del personale ATA di III fascia per il triennio 2021-2024 con punti 9,60 per il profilo di assistente amministrativo, punti 9,60 per il profilo di assistente tecnico e punti 11,30 per il profilo di collaboratrice scolastica, con conseguente caducazione dei provvedimenti di rettifica del punteggio e di risoluzione del contratto di lavoro oggi impugnati;

4) Condannare l’Istituto d’istruzione resistente all’adozione dei provvedimenti di revoca dei decreti sopra indicati e condannarlo al reinserimento e/o ricollocazione della sig.ra Falcone Rosa nelle



graduatorie d'istituto del personale ATA di III fascia nel profilo di assistente amministrativa, assistente tecnica e di collaboratrice scolastica con i punteggi sopra indicati con contestuale riconoscimento giuridico del servizio finora prestato ai fini del punteggio maturato e maturando, nonché ai fini del riconoscimento dell'anzianità di servizio e della progressione di carriera;

5) **Accertare e dichiarare** il diritto della ricorrente ad ottenere **il risarcimento del danno, ovvero alla corresponsione di tutte le retribuzioni dalla data della risoluzione del rapporto fino alla sua reintegra** oltre interessi legali ovvero nella misura che l'On.le Tribunale adito riterrà più opportunamente qualificata considerata anche la possibilità prevista dalla vigente normativa di esercitare, da parte della lavoratrice, il diritto di opzione ossia la possibilità di scegliere, in luogo della reintegra, **il pagamento di un'indennità pari a quindici mensilità**;

6) **Adottare** ogni ulteriore provvedimento consequenziale e necessario;

7) **Condannare** parte resistente al pagamento delle spese e competenze di giudizio oltre IVA e CPA e 15% di spese generali forfettarie e oltre alle spese successive occorrente, **con attribuzione ai sottoscritti avvocati antistatari**.

8) **In via subordinata**, ove non siano ritenuti sussistenti i presupposti per l'emissione del decreto *inaudita altera parte*, fissare l'udienza di comparizione delle parti davanti a sé assegnando all'istante un termine perentorio per la notificazione del ricorso e dell'*emittendo* decreto, considerata l'urgenza, mediante autorizzazione della notificazione a mezzo fax e/o via pec, ed a tale udienza con ordinanza confermare, modificare o revocare il provvedimento emanato con detto decreto.

In via istruttoria si chiede sin da ora che l'adito Giudice voglia assumere, in via cautelare, tutte le informazioni del caso nonché ordinare alle resistenti, ai sensi dell'art. 421 c.p.c., l'esibizione ed il deposito di ogni documento utile e necessario ai fini della decisione.

Si allegano e si offrono in comunicazione mediante deposito in cancelleria i seguenti documenti:

- Procura alle liti
- Atto di dichiarazione di nascita
- CCNL relativo al personale del Comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006 - 2007
- Certificato di gravidanza
- Certificato di nascita
- Comunicazione atto di dichiarazione di nascita
- Contratto di lavoro 11.10.2021-31.12.2021
- Decreto rettifica punteggio graduatoria



- Decreto risoluzione anticipata del contratto
- Dichiarazione esenzione C.U.
- Documento Falcone Rosa
- Domanda di inserimento graduatoria di circolo
- Impugnativa di licenziamento completa di attestazione di consegna
- Nota MIUR 1376 del 28.12.2021
- Presa di servizio completa
- Proroga contrattuale 01.01.2022-31.03.2022
- Ricorso presso Tribunale di Nocera Inferiore (Sa), R.G. 801/21
- Trasmissione memoria difensiva INPS
- Trasmissione verbale di udienza

Ai sensi del contributo unificato si dichiara che il valore della controversia di lavoro è indeterminato ed il procedimento è esente in quanto la ricorrente ha reddito inferiore ai minimi di legge previsti.

Al fine dell'esonero del pagamento del contributo unificato, si allega dichiarazione reddituale, redatta e sottoscritta ai sensi degli artt.9 co.1-bis, D.P.R. 30/05/2002, 46-75-75 del D.P.R. 28/12/2000 n.445.

Gragnano, 03 febbraio 2022

Prof.Avv.Catello Avenia

Avv.Francesco Abagnale

