

TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO
SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA
RICORSO EX art.414 con istanza ex. ART 700 cpc
ISTANZA PER LA NOTIFICAZIONE
AI SENSI DELL'ART. 151 CPC

PER: la sig.ra **Cecora Carmela** nata a Napoli (NA) il 29.08.1983 (c.f. CCRCML83M69F839F) e residente in Mornago (VA) alla via Cavour rappresentato e difeso, per procura allegata al presente ricorso, **Avv. Antimo Buonamano** (c.f. BNMNTM82E24D708U) iscritto al foro di S. Maria c.v., giusta procura in calce al presente atto, domiciliato per l'occasione presso il nostro studio in Cellole (CE) Piazza Raffaello n. 19 dove dichiara di voler ricevere le comunicazioni al numero di fax 08231607722 oppure all'indirizzo (PEC): **avv.antimobuonamano@lawpec.it**

- **MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA** in persona del Ministro pro tempore, viale Trastevere 76, 00153 – Roma domiciliato ex legge presso l'Avvocatura dello Stato con sede in Milano;
- **UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA LOMBARDIA** nella persona del legale rappresentante pro tempore, domiciliato ex legge presso l'Avvocatura dello Stato con sede in Milano;
- **UFFICIO SCOLASTICO PROVINCIALE DI VARESE** nella persona del legale rappresentante pro tempore, domiciliato ex legge presso l'Avvocatura dello Stato con sede in Milano
- **SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO "FERMI" VIA E. FERMI, 21044 Cavarina Con Premezzo VA** in persona del dirigente pro tempore **domiciliato** ex legge presso l'Avvocatura dello Stato con sede in Milano;
nonché,
- eventualmente, nei confronti di tutti i soggetti inseriti nelle graduatorie d'istituto di terza fascia ATA, in cui il ricorrente risulta inserito, valide per gli anni 2021/2023, i quali subirebbero un pregiudizio dall'accoglimento del presente ricorso;

OGGETTO: annullamento/illegittimità del decreto di cessazione degli effetti del contratto prot. 13557/2021 del 09.11.2021 in riferimento al contratto a tempo determinato prot. 12667 con decorrenza dal 25.10.2021 al 30.12.2021

PREMESSO CHE

- 1- la sig.ra Cecora Carmela, in data **06.11.2017 con prot. 5542167 (doc.1)** richiedeva la conferma della domanda per personale ata per il triennio scolastico 2017/2019 inserendo tutti i titoli e i servizi;
- 2- con prot. **2906449.27-03-2018 (doc.2)** con il Modello D3, la ricorrente confermava la scelta delle scuole,
- 3- Con domanda **prot. n°4705773 del 19-04-2021 (doc.3)** la ricorrente presentava la conferma per la precedente inclusione nelle graduatorie di circolo e di istituto di terza fascia per il triennio 2021/2024 per il personale A.T.A., ai sensi del d.m 50 del 2021; **(doc.4)**
- 4- **in data 19.11.2020** la sig.ra Cecora sottoscriveva un contratto di lavoro a tempo determinato presso la scuola IC Completo di Mornago come collaboratrice scolastico dal 19.11.2020 al 08.06.2021 **(doc.5);**
- 5- con prot. **n. 2451 del 26/03/2021**, il Dirigente procedeva alla verifica della domanda e ratificava il seguente punteggio **(doc.6)**
 - i. Assistente Amministrativo **punti 7.10**
 - ii. Collaboratore scolastico **punti 8.10**
- 6- In data **01.07.2021** la ricorrente visto il punteggio ratificato dalla scuola, precisava che non le erano stati assegnati alcuni servizi e/o titoli, così tramite istanza in autotutela la ricorrente richiedeva la correzione; **(doc.7)**
- 7- In data **29.07.2021 con prot. 8110** il Dirigente scolastico dell'I.C. Competo di Mornago, rettificava il punteggio così come riportato: **(doc.8)**
 - i. Assistente Amministrativo **punti 7.60**
 - ii. Collaboratore Scolastico **punti 10.60**
- 8- In data **21.10.2021** la ricorrente era individuata e convocata tramite email **(doc.9)** come destinataria di un contratto a tempo determinato per 36 ore settimanali dal 25.10.2021 fino al 31.12.2021, poi confermato **con contratto prot.12677 del** come Collaboratore scolastico; **(doc.10);**
- 9- In data **26.10.2021** la ricorrente comunicava al dirigente scolastico lo stato di gravidanza, tramite certificato di maternità rilasciato dall'Asl Lombardia; **(doc.11)**
- 10- In data **09.11.2021** la docente veniva convocata dal Dirigente scolastico, il quale le comunicava tramite **decreto prot. 13555 (doc.12)** la rettifica del punteggio, poiché il titolo di "Animatore sociale" rilasciato dalla Regione Campania, non era valido ai sensi dell'allegato A/5 del D.M. 50/2021 e quindi le veniva rettificato il punteggio come riportato:

- i. Assistente Amministrativo **punti 7.10**
- ii. Collaboratore Scolastico **punti 9.60**

- 11- A seguito di tale rettifica, nello stesso giorno con **prot. 13557 (doc.13)**, il Dirigente Scolastico comunicava l'interruzione del contratto di lavoro stipulato in 25.10.2021 con prot. 12677;
- 12- In data **18.11.2021** il ricorrente impugnava e contestava la revoca del contratto a tempo determinato, poiché illegittimo; (**doc.14**)

PER I SEGUENTI MOTIVI

1. SULLA GIURISDIZIONE DELL'AGO E SULLA COMPETENZA PER TERRITORIO

In via preliminare di rito, corre obbligo evidenziare che la giurisprudenza risulta ormai granitica nell'affermare che **“in tema di graduatorie permanenti del personale della scuola, con riferimento alle controversie promosse per l'accertamento del diritto al collocamento in graduatoria ai sensi del D.Lgs. 16 aprile 1994, n° 297 e sss.mm. integraz., la giurisdizione spetta al giudice ordinario, venendo in questione determinazioni assunte con la capacità e i poteri del datore di lavoro privato (Cass. Sez. Unite 16756/2014)”**. Di qui la giurisdizione del Tribunale adito in funzione di Giudice del Lavoro.

Per mero scrupolo difensivo, si evidenzia che Codesto Ecc.mo Tribunale è territorialmente competente per la causa de qua, **in quanto la docente svolge la sua attività nella circoscrizione del tribunale adito, come da contratto di lavoro** giusto l'art. 413 co. 5 c.p.c. che individua quale giudice competente per territorio per le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni ***“il giudice nella cui circoscrizione ha sede l'ufficio al quale il dipendente è addetto o era addetto al momento della cessazione del rapporto***

2. SULL'ILLEGITTIMITÀ DEL DECRETO DI DEPENNAMENTO E DEL CONSEGUENTE DECRETO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, PER VIOLAZIONE DEI PRINCIPI INDICATI DAL D.M. 640/2017 E DM 50/2021 IN ORDINE ALLA VERIFICA DELLA DOMANDA DI INSERIMENTO

L'art. 7 del D.M. 717/2014 e successivamente art. 6 del DM 50/2021 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 e a quelli valutabili ai fini dell'attribuzione del punteggio nelle graduatorie del personale ATA, aventi validità nel triennio. 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 la supplenza 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, come detto, la verifica dei titoli veniva effettuata dal Dirigente dott. Marotto Rino 29.07.2021, che all'esito dei controlli EFFETTUATI in esecuzione delle disposizioni e delle direttive di cui al D.M. 640/17, in ordine ai titoli presentati dal ricorrente a corredo e a sostegno della domanda di inclusione nella graduatoria terza fascia del personale Ata, ne CERTIFICAVA la validità con conseguente CONVALIDA degli stessi.

- Ma a distanza di circa un anno, i medesimi titoli, **GIA' CONVALIDATI**, vengono poi giudicati invalidi, senza che nulla sia mutato nelle more, senza che sia intervenuto alcun provvedimento giudiziale che abbia sentenziato alcunché sulla validità o meno.

Il notevolissimo lasso temporale tra la stipula del primo contratto (sullo stesso profilo professionale) e l'emissione del decreto di depennamento dimostra il grave inadempimento dell'Amministrazione scolastica, a prescindere dall'illegittimità nel merito del provvedimento, come di seguito meglio precisato.

Questa difesa ritiene che già nel mese di Luglio 2021 come previsto inequivocabilmente dalle norme sopra richiamate – fosse all’atto del primo incarico che il dirigente scolastico avrebbe potuto e dovuto provvedere a svolgere i controlli sul punteggio, attività pacificamente e dichiaratamente svolta dall’Amministrazione; ritenuto, quindi, che, a distanza di oltre 6 mesi da tale primo incarico (non isolato, poiché altri incarichi sono seguiti), *“si esuli dall’ambito di applicazione dell’art. 7, comma 7 e ciò è pienamente logico, posto che la situazione non verificata deve considerarsi stabilizzata dal punto di vista degli effetti consequenziali ed in particolare di quelli legati al punteggio da riconoscersi per gli incarichi medio tempore svolti (e ciò è più che intuitivo posto che, ritenendo altrimenti, sarebbe possibile spazzare via una carriera, riqualificata come di fatto, ad opera di un controllo postumo, svolto anche a distanza di anni); tale comportamento è stato già dichiarato illegittimo dal Tribunale di Ravenna”* (Tribunale di Ravenna – Ordinanza n. 1626-2018 del 6.6.2018)

Il contratto individuale di lavoro del docente assunto a tempo determinato è disciplinato dall’art.25 del CCNL vigente; il comma 4 del citato articolo, precisa che per tale contratto, è richiesta la forma scritta ed in esso devono essere comunque indicati taluni aspetti essenziali, definiti nelle lettere a), b), c), d), e) del medesimo articolo nonché “le cause che ne costituiscono condizioni risolutive”. Il rapporto di lavoro soggiace alla disciplina del CCNL, “è comunque causa di risoluzione del contratto l’annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto”. In tal caso si fa riferimento solo alle assunzioni a tempo indeterminato.

Le condizioni risolutive del contratto individuale di lavoro per il personale assunto a tempo determinato sono stabilite dall’art.8 del D.M. n.131 del 2007, “Regolamento, recante norme sulle modalità di conferimento delle supplenze al personale docente ed educativo”; i commi 1 e 2 indicano in effetti le cause che potrebbero determinare la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, in primis la mancata assunzione in servizio dopo l’accettazione o l’abbandono del servizio stesso, mentre giammai potrebbe accettarsi una revoca del contratto per rientro anticipato del titolare. Su questo punto l’ARAN, attraverso un orientamento applicativo, ha specificato che “l’art. 18 comma 2 lett c) del CCNL 04/08/1995 prevedeva espressamente la risoluzione del contratto stipulato con il supplente a seguito del “rientro anticipato del titolare”, questa norma non è stata più ripresa dai successivi CCNL per cui si deve considerare non più applicabile”.

Pur riconoscendo le fattispecie sanzionatorie dell’art.8 del D.M.131/2007, le quali, come afferma successivamente il comma 4 “non si applicano o vengono revocate ove i previsti comportamenti sanzionabili siano dovuti a giustificati motivi suffragati da obiettiva documentazione da far pervenire alla scuola”, la casistica giurisprudenziale è foriera di esempi che possono aiutare a comprendere come la revoca anticipata ed immotivata del contratto non sia giustificabile e per nulla legittima.

Da premettere che la tematica merita di essere affrontata chiarendo in primis il principio generale secondo cui non è possibile revocare la supplenza al docente assunto a tempo determinato

Anzitutto, occorre sottolineare che la privatizzazione del pubblico impiego, ex D. Lgs. n.29 del 1993, ora D. Lgs. n.165 del 2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ha definito nel rapporto di lavoro una parità tra le parti che esclude ogni iniziativa unilaterale, in capo al datore di lavoro, volta appunto a modificare o revocare il contratto. L’art.5 comma 2 del D. Lgs. 165, sostituito dall’art. 34, comma 1, lett. a), D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e, successivamente, così modificato dall’art. 2, comma 17, D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2012, n. 135 così afferma “le determinazioni per l’organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all’organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l’esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all’articolo 9. Rientrano, in particolare, nell’esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l’organizzazione del lavoro nell’ambito degli uffici”. Da quanto sopra si deduce che il datore di lavoro non può trasferire i principi di autotutela e revoca, tipici del diritto amministrativo, nell’ambito dei contratti di lavoro, regolati invece da norme privatistiche.

E’ pacifico che la Pubblica Amministrazione abbia potere negoziale trovando esso legittimazione nell’art.1 comma 1bis della Legge n.241 del 1990 così come modificato dalla Legge n.15 del 2005 e successivamente dalla Legge n.69 del 2009 “La pubblica amministrazione, nell’adozione di atti di natura non autoritativa, agisce secondo le norme di diritto privato salvo che la legge disponga diversamente”.

Lo stesso D.Lgs. 165/2001, all’art.2 stabilisce che *“i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell’impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo(...) I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all’articolo 45, comma 2”*. L’art.45 poc’anzi citato allude al fatto che *“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”*.

Indi, come ben evidenziato dalla sentenza **della Corte di Cassazione sez.civ. n.41 del 24 febbraio 2000**, il D.Lgs. n.29/1993, (novellato dal D.Lgs. 165/2001) ha stabilito che *“le posizioni soggettive dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono state modificate, nel senso che nei rapporti di lavoro non è dato di identificare*

*interessi legittimi di diritto pubblico (...) l'amministrazione opera coi poteri del privato datore di lavoro, adottando tutte le misure inerenti all'organizzazione ed alla gestione dei rapporti (...) Una volta fondato il rapporto di lavoro su base paritetica, ad esso rimane estranea ogni connotazione autoritativamente discrezionale (così, Corte cost. 16 luglio 1987 n. 268). Più precisamente quand'anche la lesione lamentata dal prestatore di lavoro derivi dall'esercizio di poteri discrezionali dell'amministrazione datrice di lavoro, la situazione soggettiva lesa dovrà, qualificarsi, alla stregua delle più recenti classificazioni civilistiche, come interesse legittimo di diritto privato, da riportare, quanto alla tutela giudiziaria, all'ampia categoria dei diritti di cui all'articolo 2907 c.c.". **I contratti di lavoro sono pertanto atti di natura privatistica.***

In ordine al potere discrezionale non esercitabile dalla P.A. sui contratti di lavoro, si riporta un passo della **sentenza n.8328 del 2010 della Corte Suprema di Cassazione** nella parte in cui si dice che *"nel rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al D.lgs. n.165 del 2001, art.2, non è ammissibile che il datore di lavoro pubblico possa sciogliersi unilateralmente da un contratto non essendovi alcuna norma che gli attribuisca un siffatto potere. Si sostiene inoltre che questo potere non troverebbe fondamento nella norma contrattuale collettiva (art.18 del CCNL comparto scuola del 4 agosto 1995) che prevede il recesso unilaterale dal rapporto in caso di annullamento della procedura di reclutamento, perché tale norma riguarderebbe il solo caso di assunzioni a tempo indeterminato".* *Infra alla sentenza leggesi pure che "l'atto con cui l'Amministrazione revoca un incarico (nella specie, di insegnamento a tempo determinato), sul presupposto della nullità dell'atto di conferimento per inosservanza dell'ordine di graduatoria, equivale alla condotta del contraente che non osservi il contratto stipulato ritenendolo inefficace perché affetto da nullità, trattandosi di un comportamento con cui si fa valere l'assenza di un vincolo contrattuale, e non potendosi darsi esercizio del potere di autotutela in capo all'Amministrazione datrice di lavoro".*

Attualmente la legge non attribuisce al Dirigente Scolastico il potere di procedere con la risoluzione anticipata di un contratto, essendo di competenza dell'Ufficio Scolastico Regionale. L'art. 55 del decreto Lgs. n. 165/2001, stabilisce inderogabilmente il carattere imperativo delle disposizioni disciplinari generali e la loro applicabilità anche al personale docente: *"Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'art. 2, c. 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2".*

L'art. 55 quater, lett. d, rubricato "licenziamento disciplinare" contiene, fra le fattispecie per le quali viene prevista tale sanzione, anche le "falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera".

Non vi è dubbio, pertanto, che il comportamento contestato alla ricorrente abbia natura disciplinare, perché la legge stessa lo qualifica come illecito disciplinare. Fra le norme imperative identificate dall'art. 55 comma 1 del Decreto Lgs. n. 165/2001 vi è quella relativa al procedimento disciplinare previsto dall'art. 55 bis: *"le sanzioni più gravi non sono irrogabili direttamente dal dirigente scolastico, che deve trasmettere gli atti all'ufficio per i procedimenti disciplinari presso l'Ufficio Scolastico Regionale entro 5 giorni dalla notizia del fatto".*

Inoltre, l'addebito deve ovviamente essere contestato per iscritto (art. 55 bis, comma 2), e il lavoratore deve essere convocato per essere sentito a difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno 20 giorni. In ogni caso il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni, tale procedimento nel caso specifico non è stato seguito, poiché al ricorrente gli è stato comunicato la rettifica e il licenziamento nello stesso giorno.

Che nei procedimenti disciplinari si debba seguire il procedimento ora sommariamente descritto è ulteriormente confermato dalla **circolare n. 88/2010 del M.I.U.R.** la quale fornisce *“indicazioni ed istruzioni per l'applicazione al personale della scuola delle nuove norme in materia disciplinare introdotte dal decreto lgs. n. 150/2009”*: *“L'articolo 55-quater del decreto legislativo n. 165 del 2001, introdotto ex novo dall'articolo 69 del decreto legislativo n. 150 del 2009, disciplina una serie di infrazioni per la commissione delle quali è prevista l'irrogazione della sanzione espulsiva del licenziamento disciplinare”* (circolare M.I.U.R. n. 88/2010, pag. 11) per il quale viene enunciato ed analizzato il necessario, ineludibile procedimento. La stessa Suprema Corte, richiamando i propri precedenti, afferma che: *“la previa contestazione dell'addebito, necessaria in funzione dei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ..”* (Cass. 3.2.2003 n. 1562; Cass. 11.6.2003 n. 9397; Cass. 23.8.2004 n. 16584; Cass. 30.3.2006 n. 7546)” (Cass. Civ. sez. lav. 26.10.2010 n. 21912.).

Nel caso specifico l'Amministrazione ha completamente omesso ogni adempimento relativo al procedimento disciplinare, dalla contestazione dell'addebito alla convocazione, violando espressamente norme imperative, come tali qualificate dall'art. 55 Decreto lgs. n. 165/2001, con conseguente nullità (o comunque illegittimità) sia dell'esclusione della graduatoria, sia della risoluzione del rapporto di lavoro.

A conferma di ciò è intervenuta una sentenza emessa da **Tribunale di Chieti, la n.167 del 2014**, in cui si rintraccia ancora una volta l'illegittimità della condotta che realizza una revoca del contratto **“il Ministero non poteva procedere alla risoluzione unilaterale del contratto, tanto più che tale risoluzione non è stata minimamente motivata né comunicata al ricorrente”**; si rammenti anche l'**Ordinanza dello stesso Tribunale del 23 aprile 2008**, nella parte in cui si sottolinea che *“osservato, ancora, come non possa ipotizzarsi che la P.A., nell'ambito della propria attività negoziale, possa unilateralmente revocare contratti regolarmente stipulati; ciò in linea generale ed in particolare nella fattispecie, in cui il contratto si era già perfezionato con l'accettazione della proposta; osservato, altresì, che il contratto stipulato dalla P.A. “jure privatorum” può risolversi solo nei casi stabiliti dalla legge (risoluzione per inadempimento, art. 1453 c.c.; per impossibilità sopravvenuta, art. 1463*

c.c.; per eccessiva onerosità, art. 1467 c.c.)". Si aggiunga il principio civilistico *pacta sunt servanda* ex art. 1372 in base al quale il contratto non può essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge.

In questo caso l'Amministrazione resistente ha disposto il "Esclusione" dalla graduatoria del ricorrente quale "conseguenza automatica" della presunta invalidità del titolo dichiarato, senza operare alcuna verifica - di cui, infatti, non vi è traccia in motivazione- circa la sussistenza di un interesse pubblico attuale a tale intervento di secondo grado: si è trattato, in sostanza, di un intervento volto al "mero ripristino della legalità", il che, però, come risaputo, non è sufficiente alla luce della vigente disciplina in materia di annullamento d'ufficio, la quale presuppone, per l'appunto, la sussistenza di un interesse pubblico concreto e attuale all'annullamento, in ottica di contemperamento tra "l'esigenza di ripristino legalità" e i "controvalori sostanziali" della tutela dell'affidamento e della certezza dei rapporti amministrativi (Cass. sentenza, 28 marzo 2018, n. 297; C. Stato n. 341/2017; 24.02.2014; Tar Cagliari sent. n. 383/2019; T. Matera sent. del 23.06.2015).

3. **Violazione e falsa applicazione degli artt. 24 e 97 Cost. Violazione e falsa applicazione dell'art. 9 commi 6 e 7 della *lex specialis* della selezione, di cui D.M. MIUR 1.06.2017, n. 347. Violazione e falsa applicazione del comma 3 dell'art. 71 del DPR n. 445/2000. Violazione e falsa applicazione dell'art. 1, commi 1 e 2 della Legge 07.08.1990 n. 241. Violazione e falsa applicazione degli artt. 6, 7, 8, 10, 10-bis della Legge 07.08.1990, n. 241 e s.m.i.. Eccesso di potere per violazione del giusto procedimento e dei principi generali in materia di pubblico concorso. Eccesso di potere per sviamento dall'interesse pubblico e dalla causa tipica, travisamento dei fatti e dei presupposti in fatto. Eccesso di potere per contraddittorietà, manifesta illogicità ed ingiustizia. Arbitrarietà.**

Mediante l'odierno ricorso, la ricorrente impugna e contesta il Decreto del Dirigente scolastico, notificatole *brevi manu* in pari data, mediante è stato disposto la rettifica del punteggio dalle graduatorie di Circolo e di Istituto di II^a e III^a fascia del personale ATA, con la rettifica del punteggio e la conseguente annullamento del contratto.

Al suddetto provvedimento di rettifica- la cui impugnazione in via principale, in questa sede, restituisce alla esclusiva competenza giurisdizionale dell'Ecc.mo Tribunale adito - è poi conseguita la risoluzione di quel rapporto lavorativo a tempo determinato che risultava in corso, restituente al contratto individuale di lavoro

Ciò doverosamente premesso, si evidenzia sin d'ora che gli odierni motivi d'impugnazione restituiscono innanzitutto a manifeste ed essenziali lacune d'un *iter* istruttorio connotato da violazione d'ogni legittima garanzia di difesa e di contraddittorio, essendo stata

negata alla ricorrente una qualsivoglia forma di partecipazione al procedimento che ha condotto l'amministrazione scolastica alla rettifica del punteggio dalle graduatorie di che trattasi, ed alla revoca successiva avvenuta nello stesso giorno.

Invero, il decreto di rettifica del punteggio impugnato in via principale, posto a fondamento del consequenziale provvedimento di revoca del contratto di lavoro a tempo determinato a firma del Dirigente scolastico che ne è derivato, si è rivelato tanto succintamente motivato da non consentire in alcun modo alla ricorrente di ricostruire le ragioni in fatto ed in diritto poste a fondamento del provvedimento stesso, risultato tanto più inaspettato e imponderabile in ragione della sua occorsa adozione in assoluta violazione di tutte le garanzie procedurali sancite in tema di comunicazione di avvio e partecipazione al procedimento di cui agli articoli 7, 8, 9, 10 e 10-bis della Legge 7.08.1990, n. 241 e succ. modd..

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, ancorché la stessa lex specialis della selezione, all'art. 9, commi 6 e 7, lo avesse espressamente sancito, disponendo infatti che l'esclusione dalle graduatorie possa evitarsi mediante una regolarizzazione della domanda, previa fissazione, da parte della scuola capofila tenuta alla compilazione delle graduatorie, di un congruo periodo per adempiere alle necessarie attività integrative e/o modificative.

Il procedimento amministrativo in argomento è stato infatti l'unico motivo per il quale il rapporto di lavoro è stato poi risolto, a testimonianza del doppio profilo per cui si ritiene grave la violazione dei diritti della ricorrente, la quale si è vista ledere i propri diritti sia in qualità soggetto nei cui confronti il provvedimento finale era destinato a produrre effetti, sia in qualità di lavoratore subordinato.

In tema di graduatorie scolastiche, 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)*” (TAR Torino, Sent.

13.10.2011, n. 88). 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 dalle 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, derivandone che l'esclusione potrà essere disposta non per la presenza di dichiarazione incompleta o omessa, ma esclusivamente nel caso in cui il concorrente non ottemperi alla richiesta, ovvero non possieda, effettivamente, il requisito necessario alla partecipazione alla selezione stessa.

La giurisprudenza in argomento si pone in linea con il maggioritario (ed invero ormai univoco e sedimentato) orientamento dei giudici di merito, secondo i quali, l'art. 10-bis della Legge n. 241/90, secondo i quali, l'ambito dell'applicazione della norma è da ritenersi esteso a qualsiasi procedura di carattere selettivo (concorsi interni, procedure di avanzamento – anche nelle forze armate, etc.).

La *ratio* del moderno orientamento giurisprudenziale in argomento restituisce al fondamento della citata disposizione legislativa, rinvenibile nella ricerca di un equilibrato rapporto tra garanzie partecipative e collaborazione istruttorie, il quale, partendo dalle disposizioni applicabili alle singole fattispecie, *“introduce l'obbligo di far partecipare al procedimento il soggetto che, con la propria istanza, lo ha attivato”* (così, **ex multis e per primo, TAR Lazio, Roma, Sez. III ter, 5.07. 2007, n. 6503, poi seguito da TAR Lombardia**).

Ciò, tanto più se si considera che il comma 3 dell'art. 71 del DPR n. 445/2000, recita infatti: *“Qualora le dichiarazioni di cui agli articoli 46 e 47 presentino delle irregolarità o delle omissioni rilevabili d'ufficio, non costituenti falsità, il funzionario competente a ricevere la documentazione dà notizia all'interessato di tale irregolarità. Questi è tenuto alla regolarizzazione o al completamento della dichiarazione; in mancanza il procedimento non ha seguito”*.

Alla luce di ciò, l'Amministrazione scolastica, impedendo al ricorrente di partecipare contestualmente pure contribuendo ad identificare materialmente i presupposti di fatto, ha agito in violazione dell'art. 97 Cost. in rapporto all'art. 1, c. 1 e 2 L. 241/90, poiché, in manifesta violazione di qualsivoglia garanzia defensionale ed istruttorie, l'Amministrazione ha finito per aggravare indebitamente l'intero procedimento in spregio agli imprescindibili principi di buon andamento, economicità ed efficacia che devono connotare la propria azione.

4. SUL TITOLO DICHIARATO, SULLA BUONA FEDE DEL RICORRENTE E SUL DANNO PATITO. ECCESSO DI POTERE PER TRAVISAMENTO DEI FATTI ED

ERRONEA VALUTAZIONE DEI PRESUPPOSTI, INGIUSTIZIA GRAVE E MANIFESTA, ILLOGICITA' E IRRAGIONevolezza

Sotto altro profilo, come già evidenziato in sede di impugnazione del decreto, si precisa che l'esponente ha agito nell'assoluta buona fede, ma vi è di più il **D.M 50/2021 ALL'ART. 3 COMMA 6** precisa che: “***PER COLORO CHE SONO INSERITI NELLE GRADUATORIE DI CIRCOLO E DI ISTITUTO DI TERZA FASCIA VIGENTI NEL TRIENNIO SCOLASTICO PRECEDENTE, RESTANO VALIDI, AI FINI DELL'AMMISSIONE PER IL MEDESIMO PROFILO PROFESSIONALE, I TITOLI DI STUDIO IN BASE AI QUALI AVEVANO CONSEGUITO A PIENO TITOLO L'INSERIMENTO IN TALI GRADUATORIE.***”, quindi è la norma di riferimento che legittima il sig. vento ad essere destinatario di un contratto di lavoro e alla posizione in graduatoria, oltre a possedere sia il titolo di studio che l'attestato di qualifica professionale.

Ma vi è di più, il titolo dichiarato dalla ricorrente “ **Animatore Sociale**” (doc.15) quale attestato di qualifica professionale rilasciato dalla Regione Campania tramite la struttura formativa “New Skill srl” a seguito di un corso di 200 ore di durata annuale con esami finali, e che dalla descrizione del titolo si evince che: “*L'animatore sociale è un operatore che, nell'ambito dei servizi sociali e assistenziali, svolge un'attività finalizzata all'empowerment di individui e gruppi e alla promozione e realizzazione di interventi di prevenzione e riduzione del disagio sociale di varia natura. L'animatore sociale progetta e realizza attività collettive di carattere educativo, socio culturale e ricreativo rivolte prevalentemente a disabili, anziani minori svantaggiati, persone con disagio psichiatrico ed altri soggetti in situazione di svantaggio.....*”.

A sostegno del “fumus” del presente ricorso non può tacersi, infine, che non solo sono state violate, *ictu oculi*, le norme di legge che regolano l'attività della P.A. nei confronti del cittadino/concorsista ma **appaiono violate le norme costituzionali dell'art. 97 comma 2 (Imparzialità e buon andamento della P.A.) in relazione ad un altro fondamentale diritto costituzionale che è quello al lavoro (art. 1 e 4 Cost).** Non va dimenticato, infatti, che, in ragione della condotta e dei provvedimenti assunti dalla P.A., il ricorrente è oggi stato ingiustamente privato non solo e non tanto di un contratto di lavoro che gli dava sostentamento, ma in radice della possibilità di lavorare.

5. RISARCIMENTO DEL DANNO PER ERRORE COMMESO DALL'AMMINISTRAZIONE SCOLASTICA. RICONOSCIMENTO DELLE SPETTANZE ECONOMICHE E DEL PUNTEGGIO GIURIDICO.

L'erronea valutazione dell'Amministrazione scolastica ha determinato la risoluzione del contratto di lavoro stipulato dalla ricorrente con l'Istituto Comprensivo “Enrico Fermi” di Cavaria con Premezzo, recante prot. n° 12677 del 25/10/2021 con decorrenza 25.10.2021 e cessazione al 31.12.2021 per n° 36 ore settimanali.

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 il ricorrente avrebbe conservato il diritto a proseguire la supplenza se l'Istituto scolastico resistente non avesse illegittimamente ed infondatamente disposto il depennamento dalla graduatoria e quindi la 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 ha avuto luogo.

Tale risarcimento del danno si può quantificare nelle mensilità spettanti e non ricevute per i mesi di Ottobre – Novembre e Dicembre che ammontano a €1541.00 mensili per un totale di € 4.623,00 come da cedolino paga e ccnl allegato, oltre al punteggio non acquisito per lo stesso lasso di tempo 0.50 per ogni mese di lavoro quindi un totale di 1.5 punti; (doc.16-17)

Il ricorrente pertanto sulla scorta di tali gravi palesi illegittimità ha diritto ad essere reinserito nelle graduatorie d'istituto del personale ATA, con conseguente caducazione dei provvedimenti di depennamento 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 risoluzione del rapporto a quella di scadenza, oltre interessi legali.

SUL PERICULUM IN MORA

Come già precisato nelle premesse di fatto, nonché nei motivi di diritto del presente ricorso, nella fattispecie de qua è chiaramente ravvisabile l'illegittimo, quanto arbitrario, comportamento posto in essere dall'Amministrazione resistente, che rivela chiaramente l'esistenza di un pregiudizio imminente e irreparabile (*c.d. periculum in mora*) in una situazione meritevole di tutela immediata, che vede lesa il diritto soggettivo del ricorrente all'inserimento nelle graduatorie per il profilo di collaboratore scolastico, di assistente tecnico e di assistente amministrativo con il corretto punteggio.

Si tratta della lesione ad un bene giuridico non patrimoniale ed integra, ad avviso della scrivente difesa, pericolo imminente ed irreparabile, idoneo a giustificare il ricorso alla procedura d'urgenza.

Parte ricorrente è precario, senza occupazione, ricorre, con procedura di urgenza, al fine di ottenere il riconoscimento del diritto all'attribuzione del punteggio maturato e a maturarsi fino al 31.12.2021, se il suo rapporto di lavoro non fosse stato illegittimamente risolto, come sopra rappresentato.

Il tutto al fine di ottenere la corretta posizione in graduatoria indispensabile per ricevere le convocazioni dirette alla assegnazione delle supplenze. Il depennamento e la contestuale non rilevanza giuridica dei periodi di servizio prestati, con l'azzeramento del punteggio per i periodi di lavoro espletati, non consentirà l'inserimento nella scuola in occasione dei prossimi, aggiornamenti delle apposite graduatorie del personale Ata.

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 prossimo anno scolastico.

Difatti l'illegittimo depennamento ha determinato un grave pregiudizio per la ricorrente, 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)

È di tutta evidenza, pertanto, il danno grave e irreparabile che ne deriverebbe per il ricorrente, e ciò non solo per gli evidenti risvolti di natura economica determinati dalla perdita della retribuzione ma, soprattutto, perché **ciò comprometterebbe la sua professionalità dal momento che sarebbe privata, irrimediabilmente, di tutto il punteggio che maturerebbe in termini di titoli di servizio qualora proseguisse con l'attuale rapporto di lavoro e/o assumesse nuovi incarichi nell'immediato futuro; punteggio che potrebbe utilmente "spendere" in occasione del prossimo rinnovo delle graduatorie valevoli per il triennio successivo per conquistare posizioni più alte (quindi, maggiori occasioni di lavoro) e che, diversamente, perdendo tali opportunità, non potrebbe più in alcun modo recuperare.**

L'orientamento prevalente in giurisprudenza ritiene applicabile il procedimento d'urgenza ogni qual volta a un provvedimento datoriale illegittimo consegua un obiettivo pregiudizio in termini di perdita di chance con lesioni di diritti di natura personalistica sotto il profilo dell'impoverimento della professionalità, e quindi qualora sia leso *"il bene concreto della professionalità, nella forma del mancato utilizzo delle conoscenze pregresse acquisite e del loro ulteriore perfezionamento conseguente alla loro estrinsecazione nella prestazione lavorativa"* (cfr. tra molte, Cass. Civ. sez. lav. Sent. n. 14443 del 6.11.2000 in Lav. prev. oggi 2000, 2287).

Al riguardo, la migliore dottrina ritiene che il requisito dell'imminenza del pregiudizio implica che *"l'evento dannoso paventato da chi domanda il provvedimento d'urgenza debba non essere di remota possibilità, ma incombere con vicina probabilità, che l'iter, il quale conduce a detto evento, appaia già, se non proprio iniziato, almeno direttamente ed univocamente preparato"* (Montesano 1955, 79). Ed è importante sottolineare che in tal senso è schierata anche la giurisprudenza prevalente, secondo cui la nozione di imminenza coincide con l'incombente minaccia del pregiudizio che, ove ravvisata dal Giudice della cautela, legittima il rilascio del

provvedimento richiesto. Come efficacemente sintetizzato da Tommaseo, poi, “l'aggettivo “imminente” non è attribuito soltanto a eventi comunque futuri, ma vale anche come sinonimo di pressante o di impellente: è imminente quindi anche un pregiudizio attuale a cui sia urgente porre rimedio, come d'altronde è pacificamente ammesso” (Tommaseo 1988, 870).

Per quanto esposto, appaiono dimostrati i requisiti per la richiesta del provvedimento cautelare ex art. 700 c.p.c., tanto sotto il profilo del *fumus* che del *periculum*, atteso il grave ed irreparabile danno che la ricorrente subirebbe qualora l'Ill.mo sig. Giudice adito non adotti il provvedimento cautelare richiesto

Pertanto, la fondatezza circa l'esistenza del diritto vantato dal ricorrente (*fumus boni iuris*) e la sussistenza di un pericolo imminente e irreparabile (*periculum in mora*) giustificano ora la richiesta tutela, dal momento che il definitivo provvedimento giurisdizionale, tardivamente emanato, si rivelerebbe praticamente inutile a causa del fatto che il diritto soggettivo de quo sarebbe già leso nelle more del giudizio ordinario.

Tanto premesso con riserva di più ampiamente dedurre ed illustrare, il ricorrente, come innanzi elettivamente domiciliata, rappresentata e difesa,

RICORRE

IN VIA CAUTELARE E CONCLUDE

Affinché l'adito 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, Voglia così provvedere:

1. preliminarmente emettere, ai sensi degli artt. 669 bis e ss. c.p.c. ed art. 700 c.p.c., i provvedimenti di urgenza più idonei ad assicurare provvisoriamente gli effetti e conseguentemente in via principale,
2. **ACCERTATA** la sussistenza dei requisiti del *fumus boni iuris* e del *periculum in mora*,
3. **ACCERTARE E DICHIARARE** l'illegittimità/nullità/inefficacia del provvedimento di rettifica **Prot. Nr.13555/2021 del 09.11.2021** emesso dal Dirigente Scolastico del punteggio ed esclusione e conseguentemente del provvedimento di risoluzione del contratto a tempo determinato prot. **13557/2021 del 09.11.2021** sempre firmato dal Dirigente scolastico, e di ogni altro atto ad esso connesso e consequenziale, e/o comunque disporre la revoca e/o disapplicazione dei provvedimenti medesimi, con conseguente revoca e caducazione dei relativi effetti e pertanto
4. **ACCERTARE E DICHIARARE** il diritto della ricorrente, sulla scorta delle gravi illegittimità suesposte e tenuto conto dei motivi di impugnazione oggetto del presente giudizio, ad essere reinserita e/o ricollocata nelle graduatorie d'istituto del personale ATA per il triennio 2021/2024 Assistente Amministrativo **punti 7.60** - Collaboratore Scolastico **punti 10.60**, con conseguente caducazione dei provvedimenti di rettifica e risoluzione del contratto di lavoro impugnati;

5. **CONDANNARE** i resistenti all'adozione di tali provvedimenti di revoca dei decreti suddetti e quindi condannarli al reinserimento e/o ricollocazione della ricorrente nelle graduatorie di Circolo e di Istituto di terza fascia, nella posizione spettante in base al punteggio maturato in seguito al servizio prestato e a quello a maturarsi fino alla data del 31.12.2021
6. **ACCERTARE E DICHIARARE** la validità del titolo di "Animatore Sociale", per tutte le motivazioni in fatto e in diritto suesposte;
7. **ACCERTARE E DICHIARARE** il diritto della ricorrente al 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; che si quantifica ai fini economici € 4.623,00 e giuridico di 1.5 punti per la graduatoria profilo Collaboratore scolastico.
8. **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 a quella di scadenza, oltre interessi legali, ovvero nella misura che l'On.le Tribunale adito riterrà più opportunamente quantificata
9. adottare ogni ulteriore provvedimento consequenziale e necessario;
10. con vittoria di spese diritti ed onorari da distrarsi ai procuratori costituiti,

NEL MERITO

11. Si chiede fissarsi udienza di discussione e ci si riporta alle conclusioni in via cautelare

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

Si dichiara, ai sensi e per gli effetti del d.p.r. 115/2002, che la presente causa ha valore indeterminabile ma il ricorrente non è tenuto a versamento alcuno considerato che il suo reddito imponibile ai fini dell'imposta personale sul reddito non è superiore ad € € 34.585,23. Si allega dichiarazione

Cellole 01.12.2021

Avv. Antimo Buonamano

(firmato digitalmente)

ISTANZA PER LA NOTIFICAZIONE AI SENSI DELL'ART. 151 CPC

Il sottoscritto Avv. Giuseppe Izzo avv. Antimo Buonamano avv. Fausto Fusco, che assiste, rappresenta e difende i ricorrenti giusta delega in calce all'atto introduttivo del soprascritto ricorso,

PREMESSO CHE

- il ricorso ha per oggetto l'accertamento del diritto del ricorrente al riconoscimento del punteggio ai fini della Graduatoria ATA e risoluzione contratto;

- ai fini dell'integrale istaurazione del contraddittorio, il ricorso deve essere notificato a tutti i docenti potenzialmente controinteressati, ossia a tutti i docenti che sarebbero scavalcati in graduatoria e per il punteggio acquisito del ricorrente;

RILEVATO CHE

la notifica del ricorso nei modi ordinari sarebbe gravosa, non soltanto in ragione dell'immenso numero dei destinatari, ma soprattutto

CONSIDERATO CHE

- la tradizionale notificazione per pubblici proclami prevede che sia pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale un semplice sunto del ricorso;
- l'efficacia di tale forma di notificazione è stata più volte messa in dubbio e significative, al riguardo, sono le affermazioni contenute nella decisione della Quarta Sezione del Consiglio di Stato 19.02.1990, n. 106, "... Non pare possa ragionevolmente invocarsi un onere di diligenza media del cittadino-potenziale convenuto in giudizio- di prendere visione costante del Foglio degli annunci leali della Provincia o della Gazzetta ufficiale, nei quali il sunto del ricorso viene pubblicato [...]";
- la pubblicazione sulla G.U. appare comunque oltremodo onerosa per la ricorrente;
- l'Ill.mo Giudice del Lavoro adito, ai sensi dell'art. 151 cpc, può autorizzare la notifica con qualunque mezzo idoneo, compresi quelli per via telematica;
- il Tribunale di Roma ha più volte disposto, quale forma di notifica alternativa alla tradizionale notificazione per pubblici proclami prevista dall'art.150 cpc, la pubblicazione del ricorso nel testo integrale sul sito internet del ramo di amministrazione interessata al procedimento su cui si controverte (ex multis Tribunale di Roma sez. Lavoro rg 207/15 Il presidente Mario Bresciano- TAR Lazio, Sez. III bis, ord. N9458/2014)

RILEVATO, INFINE, CHE

Tale forma di notifica continua a essere utilizzata sistematicamente dal Giudice Amministrativo nonché dal Giudice Ordinario in tutte le ipotesi di vertenze collettive. Si veda, all'uopo, il sito del MIUR all'indirizzo:

http://www.istruzione.it/web/ministero/proclamiproclami_/2.

Tutto ciò premesso, il sottoscritto avvocato

FA ISTANZA

Affinché Codesto Ill.mo Tribunale, valutata l'opportunità di autorizzare la notificazione ai sensi dell'art. 151 c.p.c, con diverse modalità da quelle stabilite dalla Legge, in alternativa alla tradizionale notifica per pubblici proclami mediante l'inserimento in G.U.

VOGLIA AUTORIZZARE

La notificazione del ricorso:



- quanto ai potenziali controinteressati evocati in giudizio, attraverso la pubblicazione integrale del testo del ricorso sul sito del Miur;
- quanto alle amministrazioni convenute, mediante notificazione all'Avvocatura Distrettuale dello Stato.

Cellele 07.06.2021

Avv. Giuseppe Izzo

Avv. Antimo Buonamano

avv. Fausto Fusco