

AVV. MONICA FERRAIOLI
Via Umberto I n. 1, Sapri (Sa)
cell: 333/5809648 studio- fax:0973/391217
pec: monicaferraioli@pec.it

ILL.MO TRIBUNALE CIVILE DI SALERNO– SEZ. LAVORO

RICORSO EX ART. 700 C.P.C.

CON CONTESTUALE ISTANZA EX ART. 151 C.P.C.

Per la sig.ra **Manna Rosanna** nata a Eboli il 20/03/1979 (cf. MNNRNN79C60D390D) ed ivi residente alla via S. Cataldo n. 10, rapp.ta e difesa, giusta procura - rilasciata su foglio separato da intendersi come apposta in calce al presente atto –dall’Avv. Monica Ferraioli (cf: FRRMNC83P56I422L) con domicilio digitale eletto presso monicaferraioli@pec.it.

Ai sensi degli artt. 125, 133, 134, e 176 c.p.c., il sottoscritto procuratore dichiara di volere ricevere gli avvisi così come previsti dagli articoli sopra indicati ai seguenti recapiti mail PEC monicaferraioli@pec.it e fax 0973391217;

CONTRO

- **Il MIUR** in persona del in persona del Ministro p.t., (C.F. 80185250588) con sede in Roma in Viale Trastevere n. 7/A;
- **ATP di Salerno** in persona del in persona del legale rapp.te p.t., (C.F.: 95074310657) con sede in 84131 Salerno, alla via Monticelli snc, Loc. Fuorni;
- **l'IC “Roberto Rossellini” di Maiori (Sa)** in persona del Dirigente pt, via Capitolo n. 2, cf:95140250655;

E NEI CONFRONTI

Di tutti i docenti contro interessati inseriti nelle Graduatorie provinciali ad esaurimento per la Provincia di Salerno scuola primaria I fascia.

PER L'ACCERTAMENTO



Dell'illegittimità/nullità/annullabilità della nota prot. n. 1347 del 24.08.2021 recante la revoca del contratto individuale di lavoro e conseguente diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro

FATTO

La ricorrente, docente di scuola primaria in servizio presso l'IC di Maiori, ha conseguito il **diploma magistrale** ante A.S. **2001/2002**, con una anzianità di **servizio** pre ruolo e di ruolo dal a.s 2005/2006 al 07.07.2021.

In esecuzione della ordinanza cautelare del Consiglio di Stato sez. VI n. 5445/2015 (all.1), la ricorrente veniva, dunque, inserita con riserva (T) nelle GAE per la Provincia di Salerno (all.2) scuola primaria.

Con provvedimento dell'USP di Salerno 09/08/2019, la docente veniva individuata quale destinataria della proposta di contratto a tempo indeterminato su posto comune scuola primaria.

Pertanto, in data 06/09/2019 (all.3) la ricorrente stipulava con l'IC di Maiori, il contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La ricorrente, in possesso del titolo abilitante all'insegnamento (cfr. *infra*), ha **proficuamente superato l'anno di prova** (all.4) ed è stata destinataria anche di incarichi di responsabilità da parte dei Dirigenti scolastici.

Senonché, con sentenza n. 7772/2021 (all.5), il TAR Lazio Roma definitivamente pronunciando sul diritto all'inserimento a pieno titolo in GAE della ricorrente, lo respingeva .

Con nota prot. n. 14679 del 08/07/2021, l'ATP di Salerno e con riferimento alla specifica posizione della sig.ra Manna disponeva la “revoca dal ruolo della scuola primaria” (all. 6).



Con nota prot. n. 1347 del 24.08.2021, il DS dell'IC convenuto (all.7) risolveva, del tutto illegittimamente, il contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Giova immediatamente evidenziare come la revoca del contratto di lavoro è del tutto illegittima ed arbitraria poiché:

1. nella specie non si versa nella ipotesi di “*annullamento della procedura di reclutamento*” di cui all’art. 25 comma V del CCNL comparto scuola, poiché le GAE da cui si è attinto per la nomina in ruolo della ricorrente erano e sono pienamente valide ed efficaci, non essendo state annullate né dal Giudice Amministrativo, né dal MIUR.
2. Nel contratto di lavoro a tempo indeterminato sottoscritto in data 06.09.2019 non è apposta alcuna clausola risolutiva ed in ogni caso non è consentita l'apposizione di condizioni risolutive o di clausole risolutive espresse al contratto di lavoro elusive della disciplina inderogabile in materia di licenziamento;
3. la ricorrente possiede le competenze culturali, didattiche e di servizio necessarie per la prosecuzione del contratto di lavoro avendo
 - Conseguito il **diploma magistrale** entro l'AS 2001/2002;
 - presentato **dall'a.s 2005/2006 servizio** nelle scuole statali con contratti a tempo determinato;
 - Superato proficuamente **l'anno di prova.**

Ne consegue l'assoluta illegittimità della risoluzione del contratto di lavoro in danno della ricorrente, a fronte, della evidente nullità della clausola risolutiva espressa e in presenza di tutti i requisiti abilitanti all'insegnamento.

Tutto quanto premesso in punto di fatto si sottopongono all'attenzione dell'Ill.mo Giudicante le seguenti considerazioni in



DIRITTO

A) SUL FUMUS

1) VIOLAZIONE DELL'ART. 25 COMMA V DEL CCNL COMPARTO SCUOLA 2018/2020- VIOLAZIONE ART. 2 DLGS n. 165/2001 – VIOLAZIONE ARTT. 1456 E 1372 C.C – VIOLAZIONE DEL PRINCIPIO DELLA BUONA FEDE DEL CONTRAENTE – VIOLAZIONE DEL PRINCIPIO DEL LEGITTIMO AFFIDAMENTO – VIOLAZIONE DELL'ART. 97 COST.

Gli atti impugnati hanno fatto illegittima applicazione dell'art. 25 del CCNL comparto scuola nella parte in cui testualmente *“il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. E' comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto”*.

Senonché, l'Amministrazione scolastica ha illegittimamente applicato tale clausola di contratto collettivo perché, nella specie **non si è in presenza di un annullamento** della procedura **selettiva** e la ricorrente è pacificamente in possesso del titolo **abilitante all'insegnamento** (Corte di Cassazione, Sez. L, Sentenza n. 3830 del 15/02/2021), pertanto ha diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro instaurato.

Invero, come chiarito, seppure *incideter tantum*, da ultimo dalla Corte di Cassazione, Sez. Lav, Sentenza n. 3830 del 15/02/2021, il diploma magistrale conseguito entro l'AS 2001/2002 è **“abilitante”**, come del resto confermato anche dalla lettura dell'art. 59 del D.L. 73/2021.

Sul punto, anche il Consiglio di Stato con l'ordinanza del 21 settembre 2020 ha rilevato come *“i docenti in possesso di diploma magistrale conseguito entro l'a.s. 2001/2002 possono conseguire l'iscrizione nella I fascia delle graduatorie provinciali per le supplenze GPS per la scuola primaria e dell'infanzia”*.

Come è noto, la prima fascia delle GPS comprende tutti i **docenti abilitati all'insegnamento** per le classi di concorso scelte.



Acquisito all'indagine che la ricorrente è in possesso di tutti i titoli culturali e di servizio per permanere nel ruolo, si deve anche evidenziare che **l'abilitazione all'insegnamento è requisito di validità del contratto di lavoro** (ai sensi degli artt. 3 e 6, legge n. 86 del 1942) ad oggetto mansioni di insegnamento con carattere di esclusività o prevalenza.

Il dato appena evidenziato, unitamente alla circostanza per cui la procedura di reclutamento non è stata annullata né revocata da parte del MIUR convince che alcun impedimento (rectius violazione di norme imperative) è ravvisabile nella specie per la prosecuzione ulteriore del rapporto (Cass. Civ.- sez. lav. 10948/2018), che anzi esiste nella specie un prevalente interesse pubblico alla conservazione del contratto medesimo.

In conclusione, la ricorrente è stata assunta:

- a) per effetto di una procedura regolare non annullata;
- b) In forza di un valido titolo abilitante all'insegnamento e con il requisito di almeno tre anni di servizio;
- c) a seguito del proficuo superamento dell'anno di prova;
- d) In forza del punteggio spettante all'interessata e maturato per svolgimento del servizio nelle scuole statali.

Di conseguenza, l'annullamento disposto del contratto di lavoro a tempo indeterminato stipulato dalla ricorrente - intervenuto **dopo due anni di esecuzione del contratto** stesso - è privo di una qualsiasi base giuridica poiché non sussumibile nella fattispecie - da interpretarsi restrittivamente - prevista dall'art. 25 V comma del CCNL citato.

Né a fronte del possesso dei requisiti per l'insegnamento il MIUR poteva esercitare una azione di risoluzione poiché non si riscontra alcuna **violazione di norme imperative**, tale da rendere impossibile l'esecuzione del rapporto di lavoro.

Il motivo è fondato e merita accoglimento.



**2) VIOLAZIONE DELL'ART. 25 COMMA V DEL CCNL COMPARTO SCUOLA
2018/2020- VIOLAZIONE ART. 2 DLGS n.165/01 – VIOLAZIONE ARTT. 1456 E
1372 C.C – VIOLAZIONE DEL PRINCIPIO DELLA BUONA FEDE DEL
CONTRAENTE -**

Ferma l'assorbimento delle considerazioni che precedono e nell'ipotesi in cui si accedesse alla opzione interpretativa secondo cui gli atti impugnati hanno fatto applicazione della norma di contratto collettivo, si evidenzia come tale disposizione di comparto sarebbe nulla atteso che non è consentita l'apposizione di condizioni risolutive o di clausole risolutive espresse al contratto di lavoro elusive della disciplina inderogabile in materia di licenziamento (cfr. Cass. 22 luglio 2002 n. 10705).

Infatti, il recesso dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato può attuarsi unicamente nella duplice forma del licenziamento intimato dal datore di lavoro ovvero delle dimissioni rassegnate dal lavoratore.

Ne segue che se è possibile che le parti contraenti, collettive od individuali, assegnino a determinati comportamenti di uno dei soggetti del rapporto il significato e l'efficacia dell'atto unilaterale di recesso, deve invece escludersi la possibilità di introdurre un **terzo genere di recesso** con la previsione di un comportamento, giudicato significativo dell'intenzione di recedere, che sia svincolato dall'effettiva volontà della parte e che non ammetta la possibilità di prova contraria, giacchè in tal caso il patto costituirebbe in realtà un'inammissibile ed invalida clausola risolutiva del rapporto.

Atteso che il rapporto di lavoro può, in base al nostro ordinamento giuridico, estinguersi esclusivamente per le cause a tal fine previste dalla legge non è permesso alle parti introdurre altre cause di estinzione del rapporto (cfr. Cass. Sez. civ. sentenza n. 12942 del 22 novembre 1999). Ne segue che non possono ammettersi fattispecie di risoluzione del rapporto di lavoro non sottoposte al



sistema legale di tutela dei licenziamenti (Cass. n. 535 del 15/01/2003; Cass. n.14763/99; Cass. n. 4861\99 ed altre).

Infatti, non è consentito al contratto collettivo di diritto comune di regolare un rapporto di lavoro subordinato a carattere privatistico a tempo indeterminato in maniera da snaturarne il tipo legale mediante la previsione della sua cessazione automatica senza bisogno di recesso, al verificarsi di un evento, sia esso considerato come scadenza di un termine o come avveramento di una condizione risolutiva, atteso che, se l'effetto estintivo fosse riconducibile ad un elemento accidentale del contratto validamente inserito, verrebbe meno la possibilità per il giudice di operare qualunque controllo sulla giustificazione dell'estinzione del rapporto per volontà delle parti.

Ne segue che anche il **contratto collettivo** per tale categoria di personale non può derogare **le norme di legge imperative** e quindi è **nulla** ex art. 1418 c.c. **la previsione contrattuale**, secondo cui il rapporto di lavoro si **risolve** automaticamente al verificarsi di un evento incerto nell' an e nel quando.

Si insiste per l'accoglimento.

3) NULLITA' DELLA CLAUSOLA RISOLUTIVA ESPRESSA

Nel contratto di lavoro sottoscritto dalla ricorrente con l'Amministrazione scolastica non si fa alcun cenno all'evento – esito negativo del giudizio pendente per l'iscrizione a pieno titolo nelle GAE – al verificarsi del quale il contratto viene risolto.

Invero, nel predetto contratto si fa unicamente riferimento, in maniera del tutto generica, all'annullamento della procedura di reclutamento e al mancato possesso dei requisiti; condizioni che non si sono mai verificate nella specie.

Non senza evidenziare, sotto altro e concorrente profilo, come nel contratto individuale di lavoro poi risolto non viene fatta alcuna **esplicita menzione all'evento considerato risolutivo** ovvero la definizione del ricorso



giurisdizionale proposto dalla ricorrente avverso il depennamento dalle GAE per osso del diploma magistrale conseguito ante 2001/2002.

Il dato assume rilevanza solo laddove si consideri che l'accettazione del ruolo da parte della ricorrente ha determinato anche la **sua cancellazione di diritto da tutte le rimanenti graduatorie in cui era inserita**, con relativa perdita del punteggio maturato.

Invero, la clausola richiamata dall'Amministrazione scolastica è di contenuto generico, poiché nulla aggiunge né specifica in termini di determinazione dell'evento – incerto nell'an e nel quando - il cui verificarsi dà luogo alla risoluzione del contratto rimettendo in via esclusiva ad una delle parti la valutazione dei presupposti di ricorrenza o meno dell'evento (cfr. Cass. Civ., Sez. II, Sent. del 22.10.2018, n. 266623; Cass. Civ., Sez. II, Sent. del 05.10.2018, n. 24532; Cass. Civ., Sez. VI, Sent. del 11.03.2016, n. 4796; Trib. Benevento, Sent. del 24.05.2019, n. 934; Corte d'Appello di Milano, 19 febbraio 2018, n. 889).

Affinchè, dunque, una clausola contrattuale sia riconducibile al paradigma normativo della risolutiva espressa, occorre che la stessa individui specificatamente l'obbligazione/ evento il cui inadempimento può determinare la risoluzione di diritto e che lo faccia espressamente. La clausola va sì interpretata secondo buona fede, al pari del contratto (art. 1366 c.c.), ma nel senso che le parole in essa impiegate non devono essere intese in un significato tale da violare il ragionevole affidamento del lavoratore.

Si intende solo dire anche in applicazione del principio di buona fede e del legittimo affidamento del lavoratore che quanto meno la clausola risolutiva espressa doveva specificatamente riferirsi all'evento cui il datore di lavoro unilateralmente intendeva condizionare la perdurante validità ed efficacia del contratto, anche in considerazione delle conseguenze che esso avrebbe comportato quale la cancellazione da tutte le graduatorie in cui la ricorrente era precedentemente iscritta.



Sul punto, è stato recesente chiarito in fattispecie identica a quella ci occupa che" *la lettura del contratto a tempo indeterminato in atti mostra come l'assunzione della ricorrente sia avvenuta secondo lo schema e le norme classiche del contratto a tempo indeterminato e senza che , al contratto stesso, fosse apposta alcuna clausola astrattamente idonea a consentirne la risoluzione immediata al verificarsi di un determinato evento (nella fattispecie, la definizione del giudizio di merito attinente al depennamento dalle graduatoria ad esaurimento dei diplomati magistrali con titolo conseguito prima dell'anno scolastico 2001/2002); in ogni caso, quando la PA agisce - come nel caso di specie - in qualità privato datore di lavoro non può esercitare quei poteri di autotutela che afferiscono alla sola sfera pubblica con conseguente nullità di un' eventuale clausola contrattuale che avesse previsto un'ipotesi di risoluzione automatica del rapporto di lavoro in caso di annullamento della procedura di reclutamento e/o del venir meno della legittimità del titolo posseduto*" (cfr. in terminis Tribunale di Roma sentenza 5409/2021, pubblicata il 7 giugno 2021, Tribunale di Milano sentenza n. 1601/2021).

Il motivo è fondato e merita accoglimento.

4) VIOLAZIONE DELL'ARTT 2 E 5 D.LGS 165/01 – VIOLAZIONE ART. 1418 C.C.- VIOLAZIONE DEL PRINCIPIO DELLA BUONA FEDE DEL CONTRAENTE -

La clausola risolutiva espressa apposta al contratto di lavoro della ricorrente è nulla poiché nella disciplina sul lavoro alle dipendenze della Amministrazione pubblica, le patologie degli atti del procedimento di scelta del contraente – lavoratore non hanno la forza di per sé sole di produrre la cessazione automatica degli effetti del contratto di lavoro.

E che la violazione della disciplina generale sull'accesso al pubblico impiego non sia sufficiente a fondare la nullità virtuale del contratto di lavoro è tesi confermata dalle diverse ipotesi **di nullità testuale** del medesimo contratto, che si trovano disseminate nella legislazione generale e speciale in materia di rapporto e mercato del lavoro pubblico.



Viene in rilievo, innanzitutto l'art. 34 bis, c. 5, d.lgs. 165/2001, il quale dispone la nullità di diritto dell'assunzione effettuata senza avere prima valutato le richieste di mobilità di lavoratori interessati da dichiarazioni di eccedenza di personale presso altri enti.

Nel d.lgs. 165/2001, si deve considerare, inoltre, l'art. 36, c. 5 quater, il quale commina la nullità dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati fuori dalle ipotesi espressamente ammesse e dai limiti consentiti dai rispettivi statuti normativi.

Nella legislazione speciale sul pubblico impiego è da segnalare il disposto dell'art. 19, l. 28 dicembre 2001, n. 488, il quale pose limiti penetranti alla possibilità di assumere personale, comminando espressamente la nullità delle assunzioni effettuate oltre i contingenti prestabiliti.

E ancora il disposto dell'art. 15, c. 1, 15 luglio 2011, n. 111, che vieta le assunzioni di nuove unità di personale agli enti pubblici insolventi, sottoposti a commissariamento dallo Stato, e poi dice nulli i contratti di lavoro eventualmente sottoscritti in deroga al divieto.

L'elencazione tassativa delle ipotesi di nullità testuale del contratto di lavoro non sarebbe ragionevolmente spiegabile se per dichiarare nullo il contratto di lavoro fosse stata sufficiente l'applicazione delle regole generali in materia di nullità virtuale a seguito di annullamento della procedura di reclutamento.

L'eventualità che singole disposizioni di legge introducano ipotesi di nullità testuale ha, nell'art. 1418, cod. civ., un significato sistematico nel consentire l'attrazione sotto la grave qualificazione di nullità di ipotesi che altrimenti, cioè in mancanza di esplicita previsione, ne sarebbero escluse.

Ciò posto e con specifico riguardo al settore scolastico è stato chiarito (cfr. [Tribunale di Chieti, la n.167 del 2014](#)) [l'illegittimità della condotta che realizzi una revoca del contratto](#) di lavoro poiché *[“il Ministero non poteva procedere alla risoluzione unilaterale del contratto, tanto più che tale risoluzione non è stata minimamente motivata né comunicata al ricorrente”](#)*.



Di analogo tenore [anche l'Ordinanza dello stesso Tribunale del 23 aprile 2008, nella parte in cui si sottolinea che va "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 insiste per l'accoglimento

5) VIOLAZIONE ART. 59 DL. N. 73/2021 – VIOLAZIONE DELLA ORDINANZA MINISTERIALE N. 60/2020 ART. 16 – VIOLAZIONE DEL PRINCIPIO DELLA BUONA FEDE DEL CONTRAENTE -

La risoluzione del contratto di lavoro oggetto di impugnativa è gravemente lesiva dei diritti della ricorrente sotto altro e concorrente profilo.

Infatti, l'art. 399, comma 3 bis, del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, dispone: *"l'immissione in ruolo comporta, all'esito positivo del periodo di formazione e di prova, la decadenza da ogni graduatoria finalizzata alla stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato per il personale del comparto scuola, ad eccezione di graduatorie di concorsi ordinari, per titoli ed esami, di procedure concorsuali diverse da quella di immissione in ruolo"*.

La disposizione appena citata ha trovato applicazione anche nei confronti della ricorrente cui è stato precluso di accedere (in quanto appartenente al personale di ruolo) sulla piattaforma del MIUR e presentare domanda di inserimento con riserva nelle GPS.

Il che si pone in aperto contrasto con quanto disposto dall'O.M. n. 60/2020, che all'art. 16, comma 3, in parte qua stabilisce che *"Ai fini di cui all'articolo 4 del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, i soggetti immessi in ruolo con riserva possono fare domanda di inclusione nelle corrispettive*



GPS. L'inclusione diviene effettiva all'esito del relativo contenzioso, qualora lo stesso porti alla risoluzione del contratto a tempo indeterminato".

Ne segue che la conferma in ruolo non avrebbe dovuto determinare, come per converso è accaduto, la decadenza da ogni graduatoria finalizzata alla stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato per il personale del comparto scuola avendo dovuto fare espressamente salva la possibilità per i ricorrenti in attesa di giudizio di presentare la domanda di inclusione con riserva nelle GPS.

Con la conseguenza che oggi l'Amministrazione scolastica ha **risolto il contratto di lavoro a tempo indeterminato**, ma in forza di **quel contratto l'ha cancellata** dalle graduatorie in cui era precedentemente iscritta, con gravissimo ed evidente pregiudizio professionale ed economico.

Non senza evidenziare come la cancellazione della ricorrente da tutte le graduatorie ha determinato l'impossibilità per la stessa di usufruire del **canale di reclutamento straordinario** - valevole solo per il prossimo anno scolastico - previsto dall' art. 59 del DL n. 73/2021 come specificato dalla dal DM 60/2020 all'art.16 comma 3.

In sintesi, all'esito del giudizio innanzi al GA, la ricorrente si è vista annullare il contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma ha anche perso, del tutto irragionevolmente, la possibilità di continuare ad insegnare anche a tempo determinato pur **essendo in possesso di titolo abilitante all'insegnamento e in servizio** dall'a.s. 2005/2006.

B. SULLA SUSSISTENZA DEL PERICULUM IN MORA

Con riferimento al periculum in mora, occorre innanzitutto sottolineare come il diritto al lavoro, così come tutelato dalla nostra Carta Costituzionale, rappresenti per il singolo individuo **garanzia della possibilità di autonomo sostentamento** e costituisca lo strumento per la fruizione di beni anch'essi corrispondenti ad esigenze primarie e connotate dalla caratteristica della irreparabilità del danno eventualmente derivato dalla loro lesione.



E' pertanto proficuamente esperibile il giudizio ex art.700 c.p.c., sia per evitare il prodursi di un evento lesivo – che causerebbe danni non risarcibili per equivalente – sia per inibire le conseguenze pregiudizievoli della condotta illecita già verificatasi, da intendersi quale pericolo per la ricorrente e il proprio nucleo familiare di dover subire un danno in tempi brevi, ma anche quale pericolo di perdere, nelle more del giudizio di merito, la possibilità e le garanzie del risarcimento.

Nelle more della decisione della controversia, si rende dunque necessaria l'adozione di una misura cautelare che consenta alla ricorrente di proseguire il contratto di lavoro in essere e revocato con gli atti impugnati.

Il pericolo del danno grave ed irreparabile appare in maniera evidente siccome in mancanza della cautela richiesta in ricorso, il diritto della ricorrente sarebbe irrimediabilmente compromesso venendo ad essere privata **dell'unico lavoro** che la stessa ha svolto **con impossibilità** finanche di **stipulare contratti a tempo determinato** a causa della sua **illegittima cancellazione** da tutte le **graduatorie** in cui era precedentemente inserita.

A ciò aggiungasi che la risoluzione del contratto di lavoro – che per tutte le motivazioni sopra riportate- è chiaramente illegittima- costituisce indubbiamente un grave pregiudizio per la ricorrente, anche sotto il profilo giuridico perché le **preclude** di partecipare alla **procedura di reclutamento** prescritta dall'art. 59 DL n. 73/2021, per il corrente anno scolastico pur avendo i requisiti prescritti dalla disposizione ovvero il possesso del diploma magistrale conseguito ante 2001/2002 e almeno tre anni di servizio.

L'interruzione del rapporto di lavoro e la cancellazione da tutte le graduatorie in cui la ricorrente era precedentemente inserita, coinvolge la sfera personale, professionale, sociale e relazionale della persona ed e' idoneo ad incidere sul diritto del soggetto ad una esistenza dignitosa, anche indipendentemente dalla maggiore o minore incidenza sulla capacità reddituale.



La giurisprudenza di legittimità e' peraltro orientata nel senso di ritenere ammissibile il provvedimento di urgenza, benché finalizzato a tutelare diritti concernenti beni infungibili (quale non è il denaro), anche a tutela dei crediti pecuniari di lavoro nella misura in cui i relativi proventi siano necessari ad assicurare il bene della «esistenza libera e dignitosa» presidiato dall'art. 36 Cost., potendo derivare dal loro ritardato soddisfacimento un pregiudizio non riparabile altrimenti.

* * *

Alla luce delle considerazioni svolte, la ricorrente, rappresentata, difesa e domiciliata come in atti, chiede all'Ill.mo Tribunale adito, in funzione di Giudice del Lavoro di volere accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

A. IN VIA CAUTELARE E D'URGENZA,

accertata la sussistenza del *fumus boni iuris* e del *periculum in mora* e, previo annullamento del decreto prot. n. 1347 del 24.08.2021 di revoca del contratto di lavoro e della nota prot. n. 14679 del 08/07/2021 dell'ATP di Salerno:

- 1) **accertarsi e dichiararsi** il diritto della docente **Manna Rosanna**, per tutti i motivi esplicitati nel presente ricorso, alla prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato giusta contratto del 06/09/2019 in considerazione del possesso dei requisiti culturali e di servizio abilitanti all'insegnamento;
- 2) per l'effetto, disporre la reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro con riattivazione del contratto risolto;
- 3) ordinare alle Amministrazioni convenute, ognuna per la propria competenza ogni determinazione preordinata alla prosecuzione del contratto di lavoro;
- 4) In via subordinata, **accertare e dichiarare il diritto** della docente Manna Rosanna ad essere inserita nelle **GPS per la Provincia di Salerno** scuola primaria con l'aggiornamento del punteggio medio tempore maturato e, per l'effetto, ordinare alle Amministrazioni convenute ogni determinazione a ciò preordinata.



Con vittoria di spese e competenze del giudizio cautelare in favore del sottoscritto procuratore antistatario.

Con riserva di ogni azione in ordine al risarcimento di tutti i danni subiti e subendi.

Ai sensi del T.U. sulle spese di giustizia si dichiara che il valore della controversia è indeterminato ed ai fini del contributo unificato si dichiara che la ricorrente è esente dal pagamento del contributo unificato come da autocertificazione allegata.

PRODUZIONI

1. ordinanza cautelare del Consiglio di Stato sez. VI n. 5445/2015;
2. decreto prot n. 13426/3 del 17.12.2015;
3. contratto di lavoro a tempo indeterminato del 06/09/2019 stipulato con l'IC di Maiori;
4. attestato superamento anno di prova;
5. sentenza n. 7772/2021 il TAR Lazio Roma;
6. nota prot. n. 14679 del 08/07/2021, l'ATP di Salerno di revoca dal ruolo della scuola primaria;
7. nota prot. n. 1347 del 24.08.2021 il DS dell'IC convenuto risolveva il contratto di lavoro a tempo indeterminato.
8. autocertificazione servizi prestati.

Salerno 24/08/2021

Avv. Monica Ferraioli



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

Il sottoscritto Avv. Monica Ferraioli (cf: FRRMNC83P56I422L) con domicilio digitale eletto presso monicaferraioli@pec.it, procuratore e difensore della docente **Manna Rosanna** nata a Eboli il 20/03/1979 (cf. MNNRNN79C60D390D)

Premesso che

- Ai sensi dell'Art. 151 c.p.c. il Giudice può prescrivere e autorizzare la notifica nei modi ritenuti più idonei, in considerazione della sussistenza di particolari circostanze o esigenze di maggiore celerità.
- Nel caso de quo, il ricorso ha anche il diritto all'inserimento nelle GPS Provincia di Salerno per la scuola primaria I fascia
- Ai fini dell'integrazione del contraddittorio con tutti i docenti inseriti nelle GPS scuola primaria Provincia di Salerno che potrebbero ritenersi controinteressati, il ricorso deve essere notificato agli stessi.
- Vi sono oggettive difficoltà nel reperire tutti gli indirizzi di residenza che, non sono noti alla parte ricorrente

Rilevato che

- La notifica del ricorso nei modi ordinari, oltre che incompleta potrebbe dilatare oltremodo i tempi del procedimento d'urgenza, anche in considerazione dell'elevato numero di docenti ai quali notificare il presente atto, unita alla impossibilità per la parte istante di individuare il nominativo e l'indirizzo degli eventuali contro interessati che dovrebbe essere fornito dalle Amministrazioni scolastiche convenute;
- Sul punto, si rileva che la tradizionale notifica per pubblici proclami sia oltremodo onerosa per la parte ricorrente, e comunque, secondo Consiglio di Stato 19/2/1990, n. 106, la stessa non appare comunque idonea allo scopo, non potendosi ragionevolmente invocarsi un onere di diligenza media del cittadino potenziale convenuto in giudizio di prendere visione costante del foglio degli



annunci legali provinciali o della G.U. che al contrario, il sito istituzionale del Ministero, sede locale, è invece costantemente seguito da tutti i docenti in quanto oggi mezzo di comunicazione ufficiale, quale anche strumento di pubblicazione dei singoli provvedimenti. Pertanto, tale mezzo appare il più idoneo ai fini che qui interessano.

Tutto quanto sopra premesso e rilevato, la presente difesa avanza formale

ISTANZA

affinché l'Ill.mo Giudicante, valutata l'opportunità di autorizzare la notifica ai sensi dell'art. 151 cpc, in alternativa alla tradizionale notifica per pubblici proclami, voglia autorizzare la notificazione del presente ricorso:

- a) quanto al MIUR, all'ATP di Salerno e all'IC di Maiori mediante notifica di copia dell'atto all'Avvocatura Distrettuale dello Stato di competenza;
- b) quanto ai controinteressati: disporre che il presente atto e l'emanando decreto di fissazione udienza sia pubblicato sul sito MIUR alla pagina <http://hubmiur.pubblica.istruzione.it/> alla sezione atti di notifica.

Salerno 24/08/2021

Avv. Monica Ferraioli

