

STUDIO LEGALE
AVV. MARIA ROSARIA CALVIO
AVV. WALTER MICELI
AVV. NICOLA ZAMPIERI
AVV. FABIO GANCI
Corso Umberto I, 34, 71045 Orta Nova (FG)
Tel. 0885787397 – Fax 0885787397
Email: studiocalvio@libero.it

TRIBUNALE DI TRANI
SEZIONE LAVORO

RICORSO EX ART. 702-BIS C.P.C.

AI SENSI DELL'ART. 3 DELLA L. N. 67/2006 E DELL'ART. 28 DEL D. LGS N. 150/2011

CON ISTANZA CAUTELARE IN CORSO DI CAUSA

EX ARTT. 700 E 669 SEXIES COMMA 2 C.P.C.

OGGETTO: ACCERTAMENTO E DECLARATORIA DELLA NATURA DISCRIMINATORIA DEL DINIEGO DI MOBILITÀ TERRITORIALE DI INSEGNANTE CHE ASSISTE IL FIGLIO CON DISABILITÀ GRAVE.

Proposto da **GADALETA LUCREZIA VALERIA**, nata a Bisceglie (BT) il 26.09.1978, residente in Molfetta (BA) nel Viale Martiri della Resistenza, 109, CAP 70056, C.F. GDL LRZ 78P66 A883 T, che agisce nel proprio nome e interesse e, come madre esercente la potestà e genitoriale, di **DILEO GIORGIO**, nato a Corato (BA) il 13.07.2015, residente in Molfetta (BA) nel Viale Martiri della Resistenza, 109, C.F. DLI GRG1 5L13 C983 I, in nome e nell'interesse del suddetto minore, rappresentata e difesa congiuntamente e disgiuntamente dall'Avv. **Maria Rosaria Calvio**, C.F. CLV MRS 68C67 A662 L, fax 0885787397, PEC avv.mariarosariacalvio@pecstudio.it, e dagli **Avv.ti Walter Miceli**, C.F. MCL WTR 71C17 G273 N, PEC waltermiceli@pecavvpa.it, fax 0916419038, **Nicola Zampieri**, C.F. ZMP NCL 66P23 F241K, PEC nicola.zampieri@venetoavvocati.it e **Fabio Ganci**, C.F. GNC FBA 71A01 G273 E, PEC fabioganci@pecavvpa.it, fax 0916419038, tutti elettivamente domiciliati in Barletta alla piazza F. D'Aragona n. 53, presso e nello studio dell'Avv. Giovanni D'Aloiso giusta procura allegata ex art. 83 cpc. Gli avvocati **Maria Rosaria Calvio, Nicola Zampieri, Walter Miceli e Fabio Ganci** dichiarano di voler ricevere tutte le comunicazioni riguardanti il



procedimento *de quo* ai seguenti numeri di fax 0916419038, 0885787397, 0445503396 e/o ai seguenti indirizzi di posta elettronica certificata: waltermiceli@pecavvpa.it, avv.mariarosariacalvio@pecstudio.it, fabioganci@pecavvpa.it, nicola.zampieri@venetoavvocati.it

CONTRO

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, C.F. 80185250588.

- **Convenuto**

IN FATTO

1. La sig.ra **GDALETA LUCREZIA VALERIA**, nel prosieguo chiamata ricorrente, è un'insegnante della scuola primaria assunta a tempo indeterminato alle dipendenze del Ministero dell'Istruzione in data 01.09.2020 (doc. 1) per effetto del superamento del concorso straordinario bandito con il Decreto Direttoriale n. 1546 del 7 novembre 2018
2. La sede di servizio assegnata alla ricorrente è l'Istituto Comprensivo "*Ai campi Elisi*", plesso "E. Morpurgo", sito in Trieste (doc. 2).
3. La ricorrente **risiede a Molfetta**, in provincia di Bari, insieme alla sua famiglia composta dal marito, **Dileo Mariano**, e da due figli, **Giorgio, nato il 13 luglio del 2015** e **Alessandro Mariano**, nato il 4 luglio 2018 (doc. 3).
 - 3.1 Il figlio Giorgio è stato dichiarato dalle competenti commissioni mediche "*portatore di handicap in situazione di gravità*" ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/1992. Più precisamente, a Giorgio è stato diagnosticato un "*grave ritardo psicomotorio in nato pretermine con stimate malformative cerebrali ed a gravi esiti afinalistici e dinamici*" (doc. 4).
4. La ricorrente al momento della partecipazione alla procedura concorsuale **confidava** nell'assegnazione presso l'ambito territoriale di Bari alla luce dell'**art. 33, comma 5, della Legge n. 104/92** e dei **contratti integrativi sulla mobilità** del personale docente che, a partire dal CCNI concernente la mobilità per l'a.s. 2014/2015 (doc. A) fino al CCNI mobilità per l'a.s.



2017/2018 (doc. B) (prorogato anche per a.s. 2018/2019¹)(doc. C) e fino all'ultimo CCNI riguardante la mobilità per il triennio 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022 (doc. D), avevano costantemente riconosciuto **l'esonero da ogni vincolo di permanenza nella provincia di titolarità in favore dei "genitori anche adottivi del disabile in situazione di gravità"**².

4.1. La ricorrente, dunque, ha presentato domanda di partecipazione al concorso a cattedre in una regione diversa da quella di residenza facendo **affidamento** su un assetto normativo e contrattuale che consentiva ai genitori di persona con disabilità grave di beneficiare della specifica precedenza prevista dall'art. 33 della legge n. 104/1992.

5. Senonché **l'art. 1, comma 17-octies, del sopravvenuto decreto legge 29 ottobre 2019, n. 126, coordinato con la legge di conversione 20 dicembre 2019, n. 159** ha sancito che: *"Il comma 3 dell'articolo 399 del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado, di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, è sostituito dai seguenti: «3. A decorrere dalle immissioni in ruolo disposte per l'anno scolastico 2020/2021, i docenti a qualunque titolo destinatari di nomina a tempo indeterminato possono chiedere il trasferimento, l'assegnazione provvisoria o l'utilizzazione in altra istituzione scolastica ovvero ricoprire incarichi di insegnamento a tempo determinato in altro ruolo o classe di concorso soltanto dopo **cinque anni scolastici** di effettivo servizio nell'istituzione scolastica di titolarità, fatte salve le situazioni sopravvenute di esubero o soprannumero. La disposizione del presente comma non si applica al personale di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, purché le condizioni ivi previste siano **intervenute successivamente** alla data di iscrizione ai rispettivi bandi concorsuali ovvero all'inserimento periodico nelle graduatorie di cui all'articolo 401 del presente testo unico"*.

5.1 **L'art. 1, comma 6, dell'ordinanza sulla mobilità** personale docente, educativo ed ATA per l'anno scolastico 2021/22 (doc. F) ha recepito il contenuto del citato art. 1, comma 17-octies,

¹ Per la mobilità 2017/2018 e 2018/2019, **tutti i docenti** di ogni ordine e grado, titolari sia di scuola che di ambito, **compresi i neo-assunti, potevano richiedere il trasferimento in deroga al vincolo triennale** (v. scheda sintesi CGIL) (**doc. E**).

² Più precisamente, il CCNI riguardante la mobilità per il triennio 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022, all'art. 2, comma 2, prevedeva un vincolo triennale **soltanto** per i docenti che avessero ottenuto la titolarità su una specifica istituzione scolastica a seguito di domanda volontaria, ma **esonera** espressamente anche da tale vincolo i docenti beneficiari delle precedenze per assistenza ai figli e ai genitori disabili nel caso in cui questi avessero ottenuto la titolarità in una scuola fuori dal comune o distretto sub comunale dove si applica la precedenza.



del decreto-legge 29 ottobre 2019, n. 126, precludendo la possibilità di presentare domanda di mobilità ai genitori che **assistono figli con disabilità grave accertata prima della partecipazione al bando concorsuale** da cui è scaturita l'assunzione a tempo indeterminato con decorrenza dall'anno scolastico 2020/2021.

5. Per completezza occorre aggiungere che il Ministero dell'Istruzione, con **nota M.I. 14.06.2021, prot. n. 18372** (doc. G), ha previsto **una deroga al vincolo quinquennale** di permanenza nella stessa sede di servizio in favore dei genitori con figli minori di 3 anni e in favore degli **insegnanti coniugati con militari in servizio**.

6. Il **vincolo quinquennale di permanenza nella stessa sede di servizio**, dunque, **non si applica ai docenti** che assistano un familiare disabile in condizione di gravità, la cui **certificazione sia stata acquisita dopo la presentazione delle domande** per la partecipazione al concorso, mentre **i docenti che** - come appunto la ricorrente - assistono familiari con disabilità certificata **prima** della presentazione della domanda di partecipazione al medesimo concorso, non possono ottenere l'avvicinamento alla persona assistita, pur trovandosi nella medesima condizioni dei primi.

6.1 Il riferimento temporale alla data di iscrizione al concorso bandito con il Decreto Direttoriale n. 1546 del 7 novembre 2018, tuttavia, è **iniquo e sproporzionato** non solo perché la **discriminazione operata dal DL. n. 126/2019 sulla base della data di certificazione è del tutto ingiustificata e non necessaria**, ma anche perché in tal modo si **introduce retroattivamente il vincolo di permanenza quinquennale**, atteso che, come abbiamo già osservato, **il preesistente assetto normativo e contrattuale consentiva ai genitori di persona con disabilità grave di presentare domanda di trasferimento con la precedenza prevista dall'art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992.**

7. La ricorrente, per non incorrere in decadenze, **ha presentato domanda di trasferimento interprovinciale** (doc. n. 5) indicando come prime preferenze il **Comune di Molfetta e, in subordine, il comune di Bisceglie (nella provincia ove la stessa ricorrente risiede con la propria famiglia)**. Qui di seguito la riproduzione fotografica delle preferenze indicate nella domanda di mobilità della ricorrente:



PREFERENZE				
NUMERO D'ORDINE	TIPO DI PREFERENZA	CODICE	PROVINCIA	DIZIONE IN CHIARO
1	Comune	F284	BA	MOLFETTA

Pagina 6 di 7

PREFERENZE				
NUMERO D'ORDINE	TIPO DI PREFERENZA	CODICE	PROVINCIA	DIZIONE IN CHIARO
2	Comune	A883	BA	BISCEGLIE
3	Comune	E047	BA	GIOVINAZZO
4	Comune	H645	BA	RUVO DI PUGLIA
5	Comune	L109	BA	TERLIZZI
6	Comune	A662	BA	BARI
7	Comune	L328	BA	TRANI
8	Comune	A669	BA	BARLETTA
9	Comune	C983	BA	CORATO
10	Comune	A285	BA	ANDRIA
11	Comune	B619	BA	CANOSA DI PUGLIA
12	Comune	E038	BA	GIOIA DEL COLLE
13	Comune	A893	BA	BITONTO
14	Comune	A225	BA	ALTAMURA
15	Provincia	BA	BA	BARI

La ricorrente, inoltre, con la domanda di mobilità, **ha espressamente richiesto di avvalersi della precedenza prevista dal punto IV dell'art. 13 del CCNI** sulla mobilità per il triennio 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022 in favore dei genitori che assistono figli con disabilità grave.

8. La domanda di mobilità presentata dalla ricorrente, tuttavia, **è stata respinta** a causa dell'applicazione del vincolo quinquennale di permanenza nella stessa sede di servizio introdotto dall'art. 1, comma 17-*octies*, del decreto-legge 29 ottobre 2019, n. 126.

8.1 La sig.ra **GADALETA LUCREZIA VALERIA**, dunque, non ha ottenuto il trasferimento richiesto. Talune **sedi di servizio indicate dalla ricorrente, invece, sono state attribuite a insegnanti non beneficiari di alcuna precedenza**, come da **riproduzione fotografica del bollettino dei movimenti** (doc. 6) (con evidenziate le sedi di servizio richieste dalla ricorrente



e attribuite a insegnanti non beneficiari di precedenza):

COGNOME	NOME	SCUOLA/PROVINCIA DI DESTINAZIONE	COMUNE DI DESTINAZIONE
ALBARELLO	EMMA	BAEE87401B - "MELVIN JONES" 3 CD	F376 - MONOPOLI
ANGIULI	VINCENZA	BAEE84301Q - BIAGIO GRIMALDI - 19	A662 - BARI
ANTONICELLI	GIOVANNA	BAEE82801N - MAZZINI - 1 CD. GIOIA	E038 - GIOIA DEL COLLE
BORGATO	NICOLETTA	BAEE84301Q - BIAGIO GRIMALDI - 19	A662 - BARI
BORRACCINO	LUCIA	BAEE85301A - SCUOLA PRIMARIA	B619 - CANOSA DI
BOVE	SILVIA	BAEE81501G - R.MORO - 1S C.D.BARI	A662 - BARI
CANNONE	ARIANNA	BAEE01701B - TAURO	A662 - BARI
CASATELLA	VINCENZA	BAEE892011 - PLESSO PRIMARIA "M.	A669 - BARLETTA
CATERINA	ANNALISA	BAEE027053 - "DUCA D'AOSTA" 27 C.D.	A662 - BARI
CEGLIE	FANNY	BAEE12205R - 3CD DON MILANI -VITO	F262 - MODUGNO
CIARDO	IVANO	BAEE84301Q - BIAGIO GRIMALDI - 19	A662 - BARI
COLONNA	ROSALINDA	BAEE84301Q - BIAGIO GRIMALDI - 19	A662 - BARI
CRISTIANI	FRANCA	BAEE86001D - DON BOSCO SANTO 2 CD	A285 - ANDRIA
DE GIGLIO	MARIA	BAEE17801L - GIOVANNI XXIII	L425 - TRIGGIANO
DE LUCIA	ANNA	BAEE897014 - 2 C.D. "A. MORO"	H643 - RUTIGLIANO
DEFREZZA	ROSA	BAEE897014 - 2 C.D. "A. MORO"	H643 - RUTIGLIANO
DELL'ERA	VITAPATRIZI	BAEE12205R - 3CD DON MILANI -VITO	F262 - MODUGNO
DONGHIA	ANTONIA	BAEE82701T - A.ANGIULLI 2 CD	C134 - CASTELLANA
DORONZO	OFELIA	BAEE06403X - VIA ZANARDELLI	A669 - BARLETTA
FACCIORUSSO	SIPONTINA	BAEE17301D - MONS PETRONELLI - 2	L328 - TRANI
FILANNINO	CARMEN	BAEE06403X - VIA ZANARDELLI	A669 - BARLETTA
GNAULATI	FRANCESCA	BAEE82901D - S.F.NERI - SCUOLA	E038 - GIOIA DEL COLLE
GUERRA	GRAZIA	BAEE8AA01B - "G. MODUGNO"	A669 - BARLETTA
IENNARELLI	ILARIA	BAEE17301D - MONS PETRONELLI - 2	L328 - TRANI
LARAGIONE	MARIA	BAEE84301Q - BIAGIO GRIMALDI - 19	A662 - BARI
LOPANE	CATERINA	BAEE08801A - G.MARCONI - CD	B923 - CASAMASSIMA
MAIULLARI	FRANCESCA	BAEE12205R - 3CD DON MILANI -VITO	F262 - MODUGNO
MANGIATORDI	ANTONELLA	BAEE84801V - DON L.MILANI - I.C. SYLOS	A893 - BITONTO
MANZI	ALBINA	BAEE862026 - "A. MARIANO"	A285 - ANDRIA
MASSARIELLO	ANNALISA	BAEE17301D - MONS PETRONELLI - 2	L328 - TRANI
MAZZIOTTI	ANTONELLA	BAEE027053 - "DUCA D'AOSTA" 27 C.D.	A662 - BARI
MENNUNI	CONCETTA	BAEE8AA01B - "G. MODUGNO"	A669 - BARLETTA
MIACOLA	LUCIA	BAEE89901Q - "G. RODARI" -	B923 - CASAMASSIMA
MINERVA	SIMONA	BAEE85201E - PRIMARIA 'DE MURO	B619 - CANOSA DI
MISURIELLO	ANGELA	BAEE82801N - MAZZINI - 1 CD. GIOIA	E038 - GIOIA DEL COLLE
MOSCATELLI	CONCETTA	BAEE8AA01B - "G. MODUGNO"	A669 - BARLETTA
MUROLO	LUCIA	BAEE17201N - SCUOLA PRIMARIA "DE	L328 - TRANI
NICOLARDI	ANNA RITA	BAEE84301Q - BIAGIO GRIMALDI - 19	A662 - BARI
PALMISANO	LUCREZIA	BAEE83701C - "POSITANO" - 2 C.D. NOCI	F915 - NOCI
PAPARELLA	PAOLA	BAEE17301D - MONS PETRONELLI - 2	L328 - TRANI
PAVONE	GRAZIA	BAEE897014 - 2 C.D. "A. MORO"	H643 - RUTIGLIANO
PESCHECHERA	SARA	BAEE17301D - MONS PETRONELLI - 2	L328 - TRANI
PUGLISI	AGATA	BAEE84301Q - BIAGIO GRIMALDI - 19	A662 - BARI
RECCHIA	ROSA	BAEE833015 - PIETRO DE DONATO	L472 - TURI
RECCHIA	TIZIANA	BAEE174019 - D'ANNUNZIO - 3	L328 - TRANI
RUGGIERI	FANNY	BAEE82801N - MAZZINI - 1 CD. GIOIA	E038 - GIOIA DEL COLLE
SEMERARO	ANGELA	BAEE87401B - "MELVIN JONES" 3 CD	F376 - MONOPOLI
SURIANO	ANNALISA	BAEE17301D - MONS PETRONELLI - 2	L328 - TRANI
TEDESCO	MARIANGEL	BAEE86001D - DON BOSCO SANTO 2 CD	A285 - ANDRIA
TIBBERIO	ANTONELLA	BAEE17201N - SCUOLA PRIMARIA "DE	L328 - TRANI
TINELLI	PASQUA	BAEE82701T - A.ANGIULLI 2 CD	C134 - CASTELLANA
TOTA	LAURA	BAEE174019 - D'ANNUNZIO - 3	L328 - TRANI
TROIANI	ANNARITA	BAEE84001B - GRAMSCI ANTONIO	F923 - NOICATTARO
TUBEROSO	MARIANGEL	BAEE80901B - AMENDOLAGINE 4 C.D.	A893 - BITONTO
VAIRO	PATRIZIA	BAEE17301D - MONS PETRONELLI - 2	L328 - TRANI
VELLUZZI	MARIA	BAEE897014 - 2 C.D. "A. MORO"	H643 - RUTIGLIANO

Il predetto vincolo quinquennale, inderogabile per i docenti che assistono figli con disabilità accertata prima della presentazione della domanda di partecipazione al concorso da cui è scaturita l'assunzione a tempo indeterminato, pone dunque la ricorrente di fronte a **una scelta drammatica**: continuare a lavorare senza poter assistere il figlio con disabilità grave; oppure accudire il figlio, e così adempiere al fondamentale dovere di assistenza familiare, rinunciando, però, al lavoro nella provincia di Trieste.

MOTIVI IN DIRITTO

9. Preliminarmente si rileva che la **sig.ra GADALETA LUCREZIA VALERIA** con il presente ricorso promuove **un'azione per discriminazione ex art. 28 del D. Lgs. n. 150 del 2011** in proprio nome e nel proprio interesse, ma anche in nome e nell'interesse del figlio **Giorgio**.

9.1 Il vincolo alla mobilità, per i docenti che assistono una persona con handicap in situazione di gravità, che non possono (e non vogliono!) sottrarsi al dovere assistere i figli disabili in condizione di gravità, determina infatti una **discriminazione nelle condizioni di lavoro**, come tale **vietata ai sensi della Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000**, la quale stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, per cui **trova applicazione anche in situazioni**, come quella dell'odierna controversia, **in cui la differenziazione è operata dal datore di lavoro tra le persone che si trovano in una determinata situazione protetta** (il rapporto di parentela con la persona disabile), **indipendentemente dalla data di certificazione dell'handicap della persona assistita**. E' certo, infatti, che le garanzie approntate dal diritto dell'Unione si applicano **anche nei casi in cui il trattamento differenziato si verifichi ALL'INTERNO DEL GRUPPO CARATTERIZZATO DALLA SITUAZIONE PROTETTA**³, ossia la disabilità, perché la direttiva 2000/78 protegge i lavoratori contro trattamenti differenti che siano connessi a una delle caratteristiche protette, indipendentemente dal soggetto discriminato (disabile o persona direttamente collegata al disabile) e dal soggetto termine di paragone (non disabile o altro disabile).

9.2. E' altrettanto pacifico che il principio della parità di trattamento, che la direttiva 2000/78 mira a garantire, **non è limitato alle persone esse stesse disabili**, bensì è applicabile *"anche nei casi in cui si faccia astrattamente questioni di DISCRIMINAZIONE ASSOCIATA, in cui cioè il lavoratore o la lavoratrice non sia immediatamente portatore del fattore di protezione (nella specie l'handicap) ma assuma e provi comunque un trattamento differenziale in ragione della sua relazione con il portatore del fattore, come nel caso dell'handicap potrebbe tipicamente accadere al care giver, il soggetto che si prende cura (...)* Una tale condizione rientra infatti sicuramente nell'ambito di applicazione delle tutele antidiscriminatorie come ha chiarito la Corte di Giustizia nella

³ Cfr. CGUE sentenza del 22 gennaio 2019, *Cresco Investigation C-193/17 (doc. K)*, e CGUE Grande Sezione, 26 gennaio 2021, *C 16/19, VL contro Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (doc. J)*



sentenza del 17 luglio 2008, pronunciata all'esito della causa C-303/06 *Coleman c. Attridge Law and Steve Law*" (doc. I) ⁴.

La Corte di Giustizia Europea, nella sentenza del 17 luglio 2008, pronunciata all'esito della causa C-303/06 *Coleman c. Attridge Law and Steve Law*, ha, infatti, precisato che la Direttiva 2000/78/CE mira a impedire anche le così dette "discriminazione di rimbalzo", ossia qualsiasi discriminazione fondata sulla disabilità, anche se la persona discriminata non è essa stessa disabile, poiché dalla direttiva «*non risulta che il principio della parità di trattamento che essa mira a garantire sia limitato alle persone esse stesse disabili ai sensi di tale direttiva. Al contrario, quest'ultima ha come obiettivo, in materia di occupazione e lavoro, di combattere ogni forma di discriminazione basata sulla disabilità*».

Ma andiamo per ordine.

O

LE FONTI NORMATIVE SOVRANAZIONALI.

10. Come anticipato nel precedente paragrafo, **il mancato esonero della ricorrente dal vincolo quinquennale, introdotto dal dl. 126/2019, si pone innanzitutto in contrasto con la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD), adottata il 13 dicembre 2006**, la quale comporta la disapplicazione della normativa interna con essa contrastante in quanto è stata ratificata dall'UE con la decisione 2010/48. Tale convenzione, all'art. 5 ("*Uguaglianza e non discriminazione*") sancisce infatti che "*3. Al fine di promuovere l'uguaglianza ed eliminare le discriminazioni, gli stati parti adottano tutti i provvedimenti appropriati, per garantire che siano forniti accomodamenti ragionevoli*", precisando, all'art. 2 ("*Definizioni*"), che il termine "*discriminazione fondata sulla disabilità ... include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole*"⁵. È quindi evidente che

⁴ Così la Corte di Appello di Firenze, sentenza n. 521/2020 (doc. H).

⁵ La suddetta Convenzione, all'art. 1, stabilisce inoltre che: «Scopo della presente convenzione è promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità. Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri» e all'art. 2 prevede che: «Ai fini della presente convenzione: (...) per 'discriminazione fondata sulla disabilità' si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole; per 'accomodamento ragionevole' si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un



lo Stato italiano, limitando irrazionalmente il ricongiungimento per assistenza ai disabili, è venuto meno agli obblighi impostigli dalla citata Convenzione.

10.1. L'omessa adozione delle misure necessarie a garantire la parità di trattamento rileva anche sotto il profilo della **violazione della direttiva 2000/78 del Consiglio del 27 novembre 2000**, la quale stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro indipendentemente dalla situazione di *handicap* e fissa **standards minimi comuni** nelle leggi in vigore negli Stati membri UE **contro le discriminazioni connesse alla situazione di disabilità**. L'obiettivo della direttiva è infatti quello di creare un quadro giuridico generale per combattere le forme di discriminazione e tradurre così nella pratica il principio della parità di trattamento **anche all'interno dei gruppi protetti**⁶. L'art. 5, intitolato «*Soluzioni ragionevoli per i disabili*», sancisce, in particolare, che: «Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete», precisando, nel considerando 20), che per

onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali».

⁶ Ai sensi dei considerando 11 e 12 della direttiva 2000/78/CE infatti: «(11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone. (12) Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali nei settori di cui alla presente direttiva dovrebbe essere pertanto proibita in tutta la Comunità.» L'art. 1 della direttiva in parola, intitolato «Obiettivo», precisa poi che: «La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della **parità di trattamento**». Il successivo art. 2, intitolato «Nozione di discriminazione», nei paragrafi 1 e 2 precisa che: «1. Ai fini della presente direttiva, per 'principio della parità di trattamento' si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1», «2. Ai fini del paragrafo 1: a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che: i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che li) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi». L'art. 3 della medesima direttiva, rubricato «Campo d'applicazione», al paragrafo 2 dispone che: «Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva, si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene: (...) e) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione».



“ragionevole accomodamento” devono intendersi: «*misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione della disabilità*», ossia nel caso di specie localizzando il personale in modo da consentire la tutela dell’Handicap.

Come è noto, l'Italia non ha dato tempestiva attuazione a queste disposizioni e su ricorso della Commissione Europea, con la sentenza 4 luglio 2013, Commissione/Repubblica Italiana, la Corte di Giustizia ha accertato la violazione della direttiva comunitaria. Il Governo italiano, con il **D.L. 28.6.2013 n. 76**, ha, dunque, inserito nel **D. Lgs. n. 216/2003**, all'art. 3, un comma 3-bis, a norma del quale *“Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della L. 3 marzo 2009, n. 18”*.

10.2 Il citato dl. n. 126/19 **viola, d'altronde, anche l'art. 14 e il protocollo n. 12 della CEDU⁷, l'articolo 15 della Carta sociale europea, il punto 26 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, nonché la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea**, la quale proclama la centralità della persona fondata su valori indivisibili ed universali: libertà umana, uguaglianza e solidarietà e, all'art. 20, sancisce il principio della **parità di trattamento**, il quale costituisce un principio generale del diritto dell'Unione e di cui **il principio di non discriminazione**, enunciato all'art. 21, paragrafo 1, costituisce una particolare espressione. Tali disposizioni sono in stretto collegamento con il successivo **art. 26**, secondo il quale l'UE «*riconosce e rispetta il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità*», e con **l'art. 27**, che riconosce il diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di parità con gli altri.

10.3. Il DL. n. 126/2019 si pone infine **in contrasto con il Trattato sulla Unione Europea**, il

⁷ V. Corte EDU, sentenza 18 febbraio 1991, *Moustaquim c. Belgio* n. 12313/86, 16 settembre 1996, *Gaygusuz c. Austria* n. 17371/90, 27 marzo 1998, *Petrovic contro Austria*, 1° febbraio 2000, *Mazurek contro Francia*, 6 gennaio 2005, *Hoogendijk c. Paesi Bassi* dec. n. 58641/00, 25 ottobre 2005, *Niedzwiecki contro Germania* 27 novembre 2007, *Luczak c. Polonia* n. 77782/01, 29 aprile 2008, *Burden c. Regno Unito* n. 13378/05, 16 marzo 2010, *Carson e a. c. Regno Unito* n. 42184/05, 7 gennaio 2014, *Cusan e Fazzo contro Italia*, per cui sussiste una discriminazione illegittima in caso di differenziazione tra persone -o gruppi- nella medesima situazione o condizione, in carenza di una adeguata e ragionevole giustificazione, nonché della sproporzione tra la giustificazione stessa ed i mezzi utilizzati.



quale, agli artt. 2, 3 e 6, sottolinea che l'Unione è fondata sul rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza e **combatte ogni forma di discriminazione**, nonché con il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, che, agli artt. 10 e 19, ribadisce che l'Unione mira a combattere ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità.

O

LA GIURISPRUDENZA COMUNITARIA. DISCRIMINAZIONE “DI RIMBALZO” E APPLICABILITÀ DELL’ART. 5 DELLA DIRETTIVA 2000/78.

11. L’evidenziato contrasto con la normativa comunitaria risulta avallato dall’univoco insegnamento della giurisprudenza della Corte di Giustizia, la quale ha costantemente statuito che **le Amministrazioni devono porre in essere tutte «le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati ... per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali»**. Ne consegue che tale disposizione contempla **un’ampia definizione della nozione di «accomodamenti ragionevoli»** (sentenza HK Danmark, cit., punto 53). 59 - In tal senso, per quanto riguarda la direttiva 2000/78, la Corte ha giudicato, al punto 54 della citata sentenza HK Danmark, che tale concetto deve essere inteso nel senso che si riferisce **all’eliminazione delle barriere di diversa natura, che ostacolano la piena ed effettiva partecipazione delle persone disabili alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori**. 60- Dal testo dell’articolo 5 della direttiva 2000/78, letto in combinato disposto con i considerando 20 e 21, risulta che gli Stati membri **devono stabilire nella loro legislazione un obbligo per i datori di lavoro di adottare ... provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore di tutti i disabili, che riguardino i diversi aspetti dell’occupazione e delle condizioni di lavoro e che consentano a tali persone di accedere ad un lavoro**”⁸. E’ pertanto evidente che il legislatore italiano, ponendo un divieto assoluto di trasferimento per gli insegnanti assunti a decorrere dall’anno scolastico 2019/2020, si è illegittimamente **sottratto** all’obbligo di adottare **accomodamenti ragionevoli** per la tutela delle persone con disabilità.

11.1. La Corte di Giustizia nella cit. causa *Coleman c. Attridge Law and Steve law* ha chiarito che la Direttiva 2000/78 tutela anche i danni collaterali che colpiscono chi deve assistere le

⁸ Così: Corte di Giustizia UE sentenza 4 luglio 2013, C 312/2011, proposta da Commissione Europea contro Repubblica italiana.



persone con disabilità, ossia la cd. “**discriminazione di rimbalzo**”. Il *case law* alla base della decisione della Corte aveva come protagonista una donna inglese impiegata come segretaria presso uno studio legale che, a distanza di un anno dalla sua assunzione, aveva dato alla luce un bambino affetto da gravi patologie e, pertanto, bisognoso di cure specializzate e di assistenza continua da parte della madre. Tale situazione aveva avuto forti ripercussioni anche sulla sua attività lavorativa, cosicché la donna, non potendo contare sulla comprensione del suo datore di lavoro, si era trovata costretta a **rassegnare proprie dimissioni**. Trascorso qualche mese dall'accaduto, la signora Coleman – lamentando di essere stata vittima di un licenziamento implicito e discriminatorio ai sensi degli artt. 1 e 2 della direttiva 2000/78 – aveva dunque proposto ricorso dinanzi al Giudice del Lavoro britannico il quale, a sua volta, aveva investito della questione la Corte di Giustizia europea in merito all'applicabilità o meno della direttiva suddetta ai soli lavoratori affetti da disabilità o anche ai lavoratori che si prendono cura di un familiare disabile. In tale causa **la CGUE** ha sancito che *“da queste disposizioni della direttiva 2000/78 non risulta che il principio della parità di trattamento che essa mira a garantire sia limitato alle persone esse stesse disabili ai sensi di tale direttiva. Al contrario, quest'ultima ha come obiettivo, in materia di occupazione e lavoro, di combattere ogni forma di discriminazione basata sulla disabilità. Infatti, il principio della parità di trattamento sancito da detta direttiva in quest'ambito si applica non in relazione ad una determinata categoria di persone, bensì sulla scorta dei motivi indicati al suo art. 1. Questa interpretazione è avallata dal testo dell'art. 13 CE, disposizione che costituisce il fondamento normativo della direttiva 2000/78, il quale conferisce alla Comunità la competenza ad adottare i provvedimenti necessari a combattere ogni discriminazione fondata, tra l'altro, sulla disabilità ... 50- Orbene, anche se in una situazione come quella di cui alla causa principale la persona oggetto di una discriminazione diretta fondata sulla disabilità non è essa stessa disabile, resta comunque il fatto che è proprio la disabilità a costituire, secondo la sig.ra Coleman, il motivo del trattamento meno favorevole del quale essa afferma essere stata vittima. Come risulta dal punto 38 della presente sentenza, la direttiva 2000/78, che mira, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sull'handicap, l'età o le tendenze sessuali, **si applica non in relazione ad una determinata categoria di persone, bensì sulla scorta dei motivi** indicati al suo art. 1. 51- Una volta accertato che un lavoratore che si trovi in una situazione come quella di cui alla causa principale è vittima di una*



discriminazione diretta fondata sulla disabilità, un'interpretazione della direttiva 2000/78 che ne limiti l'applicazione alle sole persone che siano esse stesse disabili rischierebbe di privare tale direttiva di una parte importante del suo effetto utile e di ridurre la tutela che essa dovrebbe garantire. ...

56. Tenuto conto di quanto precede, la prima parte della prima questione nonché le questioni seconda e terza vanno risolte dichiarando che la direttiva 2000/78 e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1 e 2, lett. a), devono essere interpretati nel senso che il **divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili**. Qualora un datore di lavoro tratti un lavoratore, che non sia esso stesso disabile, in modo meno favorevole rispetto al modo in cui è, è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, e sia provato che il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità del figlio, al quale egli presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto trattamento viola il divieto di discriminazione diretta enunciato al detto art. 2, n. 2, lett. a)"⁹.

Il caso *Coleman c. Attridge Law and Steve law* è infatti pienamente sovrapponibile a quello che interessa **la sig.ra Gadaleta Lucrezia Valeria, la quale, se non potrà presentare beneficiare della tutela accordata in sede di mobilità dall'art. 33 della legge 104/1992 ai genitori che assistono figli con disabilità, dovrà presentare le proprie dimissioni dalla sede di servizio di Trieste.**

11.2 La Grande Sezione della CGUE nella recente sentenza *VL c. Szpital Kliniczny* ha, inoltre, stabilito **la natura discriminatoria della scelta datoriale di subordinare l'integrazione**

⁹ Così: **Corte di Giustizia UE sentenza 17 luglio 2008, C 303/06, *Coleman c. Attridge Law and Steve law***, che sottolinea come 243- Pertanto, il fatto che la direttiva 2000/78 contenga disposizioni volte a tener conto specificamente delle esigenze dei disabili non permette di concludere che il principio della parità di trattamento in essa sancito debba essere interpretato in senso restrittivo, vale a dire nel senso che esso vieterebbe soltanto le discriminazioni dirette fondate sulla disabilità e riguarderebbe esclusivamente le persone che siano esse stesse disabili. Peraltro, il sesto 'considerando' di questa direttiva, richiamando la carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, si riferisce sia alla lotta generale avverso qualsiasi forma di discriminazione sia alla necessità di intraprendere azioni appropriate per l'integrazione sociale ed economica dei disabili ... 47- Riguardo agli obiettivi perseguiti dalla direttiva 2000/78, quest'ultima, come risulta dai punti 34 e 38 della presente sentenza, mira, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui al suo art. 1, tra i quali figura, tra l'altro, la **disabilità**, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento. Dal trentasettesimo 'considerando' di tale direttiva risulta che essa mira altresì alla realizzazione di una base omogenea all'interno della Comunità per quanto riguarda la parità in materia di occupazione e condizioni di lavoro. 48-Come rilevano la sig.ra Coleman, i governi lituano e svedese, nonché la Commissione, i detti obiettivi, al pari dell'effetto utile della direttiva 2000/78, sarebbero compromessi se un lavoratore che si trovi in una situazione come quella della ricorrente nella causa principale non possa far valere il divieto di discriminazione diretta previsto all'art. 2, n. 2, lett. a), di tale direttiva quando sia stato provato che egli è stato trattato in modo meno favorevole rispetto al modo in cui è, è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, a **causa della disabilità di suo figlio, e ciò quand'anche non sia esso stesso disabile**".



salariale ai lavoratori disabili alla data di presentazione del certificato di riconoscimento di
disabilità (con esclusione dei lavoratori disabili che avevano presentato tale certificato prima di una determinata data) poiché *“fondata su un criterio inscindibilmente legato alla*
disabilità, in quanto è tale da porre definitivamente nell'impossibilità di soddisfare tale condizione temporale un gruppo chiaramente identificato di lavoratori, composto dall'insieme dei lavoratori disabili la cui disabilità era necessariamente nota al datore di lavoro al momento dell'istituzione di tale prassi”. La CGUE ha, infatti, rimarcato che *“l'obiettivo perseguito dalla direttiva 2000/78 depone a favore di un'interpretazione dell'articolo 2, paragrafi 1 e 2, della medesima nel senso che essa non limita la cerchia delle persone rispetto alle quali può essere effettuato un confronto per l'individuazione di una discriminazione fondata sulla disabilità, ai sensi di detta direttiva, a quelle non disabili. ... 36- Ciò premesso, e come sostenuto sia dalla Commissione europea nelle sue osservazioni in udienza sia dai governi polacco e portoghese nelle loro osservazioni scritte, il principio della parità di trattamento sancito dalla direttiva 2000/78 è volto a tutelare un lavoratore che presenta una disabilità ai sensi di tale direttiva contro qualsiasi discriminazione basata su di essa, non solo rispetto ai lavoratori non disabili, ma anche rispetto agli altri lavoratori disabili ... 40. La direttiva 2000/78, conformemente al combinato disposto dell'articolo 2, paragrafo 1, e dell'articolo 1, della stessa, vieta in particolare qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata sulla disabilità. 41- Per quanto riguarda, in primo luogo, la questione se una prassi come quella di cui trattasi nel procedimento principale possa costituire una discriminazione diretta fondata sulla disabilità, dall'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, come ricordato al punto 28 della presente sentenza, risulta che una discriminazione del genere sussiste quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto lo sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, sulla base della disabilità. 42. Occorre rilevare, da un lato, che il requisito relativo alla comparabilità delle situazioni al fine di determinare la sussistenza di una violazione del principio della parità di trattamento deve essere valutato alla luce di tutti gli elementi che le caratterizzano (sentenza del 22 gennaio 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punto 42 e giurisprudenza ivi citata). 43- In particolare, non è necessario che le situazioni siano identiche, ma soltanto che siano comparabili, dovendo l'esame di tale comparabilità essere condotto non già in maniera generale e astratta, bensì in modo specifico e concreto in riferimento alla prestazione di cui trattasi (v., in tal senso, sentenza del 22 gennaio 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punto 43 e giurisprudenza ivi citata). 44. Dall'altro lato, non è possibile ritenere che una disposizione o una prassi*



introduca una differenza di trattamento direttamente basata sulla disabilità, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 1 e dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva in parola, ove essa si fondi su un criterio che non è inscindibilmente legato alla disabilità (v., in tal senso, sentenze del 9 marzo 2017, Milkova, C-406/15, punto 42 e giurisprudenza ivi citata, nonché del 18 gennaio 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punto 37). ... 48. Ne consegue che, **allorché un datore di lavoro tratta un lavoratore meno favorevolmente di quanto lo sia, lo sia stato o lo sarebbe un altro dei suoi lavoratori in una situazione analoga** e, alla luce di tutte le circostanze pertinenti del caso di specie, consta che tale trattamento sfavorevole è effettuato **sulla base della disabilità** di questo primo lavoratore, in quanto **si basa su un criterio inscindibilmente legato a tale disabilità, un trattamento del genere è contrario al divieto di discriminazione diretta di cui all'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78** 55-Quanto, in secondo luogo, alla questione se una prassi come quella di cui trattasi nel procedimento principale costituisca una discriminazione indiretta ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, dalla giurisprudenza della Corte emerge che una simile discriminazione può derivare da una misura che, pur formulata in modo neutro, ossia con riferimento a criteri non connessi alla caratteristica protetta, porta tuttavia a sfavorire particolarmente le persone che possiedono tale caratteristica (v., in tal senso, sentenze del 16 luglio 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, punto 94, e del 9 marzo 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punto 43 e giurisprudenza ivi citata). 56-Nel caso di specie, qualora il giudice del rinvio dovesse, in definitiva, constatare che la differenza di trattamento di cui trattasi nel procedimento principale risulta da una prassi apparentemente neutra, esso dovrà altresì verificare se tale differenza di trattamento abbia avuto l'effetto di sfavorire particolarmente persone con determinate disabilità rispetto a persone con altre disabilità. **La direttiva 2000/78 riguarda infatti la disabilità in generale e, quindi, senza distinzione né limitazione, tutte le disabilità, ai sensi della stessa** (v., in tal senso, sentenza del 1° dicembre 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punto 42 e giurisprudenza ivi citata). 57. In particolare, tale giudice dovrà accertare se, **avendo subordinato il beneficio dell'integrazione salariale alla condizione che il certificato di riconoscimento di disabilità fosse trasmesso successivamente a una data fissata dal medesimo**, la prassi istituita dall'ospedale di cui al procedimento principale abbia avuto **l'effetto di sfavorire taluni lavoratori disabili per via della particolare natura della loro disabilità**, in particolare del carattere manifesto di questa o del fatto che tale disabilità richiedesse soluzioni



ragionevoli quali un posto o orari di lavoro adattati”¹⁰.

11.3 Risulta dunque ulteriormente confermato il contrasto della normativa interna con il diritto dell’Unione posto che **tra le condizioni di lavoro vi è certamente anche l’assegnazione della sede di lavoro** e che costituisce certamente **discriminazione indiretta la previsione di regole differenziate per i familiari di disabili sulla scorta della mera data di certificazione dell’Handicap.**

In base al dl. n 126/2019 l’assegnazione della sede di lavoro viene infatti effettuata senza tener conto dello stato di disabilità del figlio della lavoratrice e il disabile viene privato delle cure e dell’assistenza per il solo fatto che **la situazione di Handicap**, che il Governo dichiara meritevole di tutela, **è stata certificata prima della costituzione del rapporto di impiego**. Così facendo il genitore del disabile – per la necessità di garantire l’assistenza al figlio– è costretto ad abbandonare l’attività lavorativa.

Il criterio distintivo utilizzato dal legislatore per il trattamento differenziato è dunque all’evidenza **discriminatorio e non obiettivo**, posto che tratta diversamente i genitori che assistono figli con gravi handicap sulla scorta della data dell’insorgenza della situazione di handicap, nonostante i lavoratori si trovino indubbiamente nella medesima situazione, nel chiaro intento di indurre i genitori con figli con handicap a rinunciare all’impiego.

11.3.1 Ne consegue che il dl. n 126/2019 deve essere disapplicato in conformità al consolidato insegnamento della CGUE secondo cui la **normativa interna in contrasto con il principio di non discriminazione “obbliga i giudici nazionali a disapplicare disposizioni nazionali non conformi a detto principio”¹¹**. Con specifico riferimento alla direttiva 2000/78 la CGUE, ha infatti chiarito che *“secondo una costante giurisprudenza della Corte, il primato del diritto dell’Unione impone che i giudici nazionali incaricati di applicare, nell’ambito delle loro competenze, le norme del diritto dell’Unione abbiano l’obbligo di garantire la piena efficacia di tali norme disapplicando all’occorrenza, di propria iniziativa, qualsiasi contraria disposizione nazionale, senza chiedere né attendere la previa soppressione di tale disposizione nazionale per via legislativa o mediante qualsiasi altro procedimento*

¹⁰ Così: Corte di Giustizia, Grande Sezione, 26 gennaio 2021, C 16/19, VL c. Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie.

¹¹ Così: CGUE. **sentenza del 19 aprile 2016, Dansk Industri, C-441/14** e in senso conforme CGUE sentenza del 15 gennaio 2014, Association de médiation sociale, C-176/12.



costituzionale (v., in tal senso, sentenze del 9 marzo 1978, Simmenthal, 106/77, EU:C:1978:49, punti 17, 21 e 24, e del 6 marzo 2018, SEGRO e Horváth, C-52/16 e C-113/16, EU:C:2018:157, punto 46 e giurisprudenza ivi citata)”¹².

O

L'ORDINAMENTO INTERNO: IL DIRITTO AL TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE CAREGIVER FAMILIARE COME STRUMENTO DI TUTELA DELLA SALUTE PSICO-FISICA DEL DISABILE.

12. Da quanto sopra esposto risulta evidente che il dl n. 126/2019 va disapplicato per contrasto con la normativa eurounitaria e le convenzioni internazionali. Per scrupolo difensivo, si evidenzia come lo stesso risulti pure **di dubbia costituzionalità in quanto il principio di non discriminazione è recepito dagli artt. 2 e 3 della Costituzione**, che impongono di trattare situazioni uguali in modo uguale e situazioni diverse in modo diverso e assegnano allo Stato **il compito di creare azioni positive per rimuovere quelle barriere di ordine sociale ed economico che di fatto limitano la libertà e l'uguaglianza dei cittadini.**

12.1 Il **principio di non discriminazione**, per quanto riguarda l'odierno oggetto del contendere, s'intreccia inoltre con il **diritto inviolabile alla salute (art. 2 e art. 32 della Cost)** e, sotto questo peculiare profilo, trova diretta applicazione nell'**art. 33, commi 3 e 5, della 5 febbraio 1992, n. 104** *“Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”*, secondo il quale *“A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. ... 5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a*

¹² Così: CGUE. (Grande Sezione) sentenza del 4 dicembre 2018, C-378/17, Minister for Justice and Equality, Commissioner of An Garda Síochána, che sottolinea come “36- È quindi incompatibile con le esigenze inerenti alla natura stessa del diritto dell'Unione qualsiasi disposizione facente parte dell'ordinamento giuridico nazionale o qualsiasi prassi, legislativa, amministrativa o giudiziaria, la quale porti ad una riduzione della concreta efficacia del diritto dell'Unione per il fatto che sia negato al giudice, competente ad applicare questo diritto, il potere di fare, all'atto stesso di tale applicazione, tutto quanto è necessario per disapplicare le disposizioni legislative nazionali che eventualmente ostino alla piena efficacia delle norme direttamente applicabili dell'Unione (v., in tal senso, sentenze del 9 marzo 1978, Simmenthal, 106/77, EU:C:1978:49, punto 22; del 19 giugno 1990, Factortame e a., C-213/89, EU:C:1990:257, punto 20, nonché dell'8 settembre 2010, Winner Wetten, C-409/06, EU:C:2010:503, punto 56).”



scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede".

12.2 La **Corte di Cassazione, con la recente ordinanza n. 6150/2019**, ha precisato che:

- *"la previsione di cui al citato comma 5 dell'art. 33, rientra nel novero delle **agevolazioni e provvidenze riconosciute, quale espressione dello Stato sociale, in favore di coloro che si occupano dell'assistenza nei confronti di parenti disabili** e ciò sul presupposto che **il ruolo delle famiglie "resta fondamentale nella cura e nell'assistenza dei soggetti portatori di handicap"** (Corte Cost. n. 213 del 2016; n. 203 del 2013; n. 19 del 2009; n. 158 del 2007);*
- *l'assistenza del disabile e, in particolare, il **soddisfacimento dell'esigenza di socializzazione**, in tutte le sue modalità esplicative, costituiscono fondamentali fattori di sviluppo della personalità e idonei **strumenti di tutela della salute del portatore di handicap**, intesa nella sua accezione più ampia di salute psico-fisica (Corte Cost. n. 213 del 2016);*
- *il **diritto alla salute psico-fisica, comprensivo della assistenza e della socializzazione, va dunque garantito e tutelato, al soggetto con handicap in situazione di gravità, sia come singolo che in quanto facente parte di una formazione sociale per la quale, ai sensi dell'art. 2 Cost., deve intendersi "ogni forma di comunità, semplice o complessa, idonea a consentire e favorire il libero sviluppo della persona nella vita di relazione, nel contesto di una valorizzazione del modello pluralistico"** (Corte Cost. n. 213 del 2016; n. 138 del 2010), ivi compresa appunto la comunità familiare;*
- *l'art. 33, comma 5 disciplina **uno strumento indiretto di tutela in favore delle persone in condizione di handicap, attraverso l'agevolazione del familiare lavoratore nella scelta della sede ove svolgere l'attività affinché quest'ultima risulti il più possibile compatibile con la funzione solidaristica di assistenza**; 26. circoscrivere l'agevolazione in favore dei familiari della persona disabile al solo momento della scelta iniziale della sede di lavoro equivarrebbe a tagliare fuori dall'ambito di tutela tutti i casi di sopravvenute esigenze di assistenza, con compromissione dei valori richiamati nelle citate pronunce della Corte Costituzionale (...).*
- *l'interpretazione data dalla Corte di merito deve quindi essere confermata in quanto, oltre che compatibile col testo letterale della disposizione in esame, è la sola **coerente con la funzione solidaristica della disciplina e con la garanzia dei beni fondamentali in gioco, tutelati dalla Costituzione nonchè dalla Convenzione delle Nazioni Unite del 13 dicembre 2006 dei***



disabili, ratificata con L. n. 18 del 2009 dall'Italia (C. Cost. n. 275 del 2016) e dall'Unione Europea con decisione n. 2010/48/CE (Cass. n. 12911 del 2017; n. 25379 del 2016; n. 2210 del 2016) e in tal senso questa Corte si è già espressa (Cass. n. 7120 del 2018; n. 24015 del 2017)".

12.3 Sul particolare valore dei principi affermati dall'art. 33 della legge n. 104/1992 ha avuto modo di soffermarsi anche la **Corte Costituzionale** precisando che *"l'assistenza alla persona affetta da handicap grave in ambito familiare [è finalizzata] a tutelarne la salute psico-fisica, quale diritto fondamentale dell'individuo tutelato dall'art. 32 Cost., rientrante tra i diritti inviolabili che la Repubblica riconosce e garantisce all'uomo, sia come singolo che nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità (art. 2 Cost.)"* - così Corte Costituzionale, sentenza n. 213/2016.

12.4 Come si è visto, la giurisprudenza (costituzionale e di legittimità) ha da tempo evidenziato come con la Legge-Quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate il legislatore ha preso in particolare considerazione **l'esigenza di favorire la socializzazione del soggetto disabile**, predisponendo strumenti rivolti ad agevolare il suo pieno inserimento nella famiglia, nella scuola e nel lavoro, in attuazione del principio, espresso anche dalla stessa **Corte costituzionale nella sentenza n. 215 del 1987**, secondo il quale la **socializzazione** in tutte le sue modalità esplicative è un fondamentale fattore di sviluppo della personalità ed un idoneo strumento di tutela della salute del portatore di handicap, intesa nella sua accezione più ampia di salute psico-fisica (con richiamo a Corte Cost., sentenza n. 350 del 2003 nonché a sentenze n. 167 del 1999, n. 226 del 2001 e n. 467 del 2002); in questo quadro, è stato altresì posto l'accento sul **ruolo fondamentale della famiglia** *"nella cura e nell'assistenza dei soggetti portatori di handicap"* (Corte Cost., sentenze n. 203 del 2013; n. 329 del 2011; n. 19 del 2009; n. 158 del 2007; n. 233 del 2005), sottolineandosi, così, che una tutela piena dei soggetti deboli (e, in particolare dei portatori di handicap gravi) richiede, oltre alle necessarie prestazioni sanitarie e di riabilitazione, anche l'inserimento sociale e, soprattutto, **la continuità delle relazioni costitutive della personalità umana** (Corte cost., sentenza n. 203 del 2013). Ne consegue che i principi stabiliti dalla l. n. 104/1992 attengono a fondamentali diritti di rango costituzionale, sacrificabili e comprimibili solo di fronte a *"esigenze tecniche, organizzative e produttive, allegate e comprovate da parte datoriale, non solo effettive ma anche non suscettibili di essere diversamente soddisfatte"* (Cass.



n. 6150/2019, cit.).

12.5 La giurisprudenza (cfr. **Consiglio di Stato, sez. III, sent. n. 5113 del 2015**), inoltre, ha chiarito che **l'unico limite ovvero le uniche esigenze prevalenti dell'Amministrazione rispetto all'operatività della precedenza di cui trattasi, invero, sono quelle attinenti alla individuazione delle sedi vacanti e disponibili** da coprire mediante procedura di mobilità. Il Consiglio di Stato, con la sentenza sopra citata, più precisamente, ha affermato che “(...) *agli effetti del trasferimento ai sensi dell'art. 33, comma 5, della L. n. 104 del 1992, per dare assistenza con carattere di continuità a parente o affine entro il terzo grado che versa in condizione di handicap - l'inciso "ove possibile", contenuto nella predetta disposizione, nel settore del pubblico impiego sta a significare che, avuto riguardo alla qualifica rivestita dal pubblico dipendente, deve sussistere la disponibilità nella dotazione di organico della sede di destinazione del posto in ruolo per il proficuo utilizzo del dipendente che chiede il trasferimento (...).* La citata sentenza ha poi aggiunto che *"pur non configurandosi il trasferimento ai sensi dell' art. 33, comma 5, della L. n. 104 del 1992 come un diritto assoluto del dipendente interessato - nella graduazione degli interessi coinvolti, ove sussista per la qualifica rivestita la disponibilità di posti nella sede richiesta, la necessità di assicurare l'apporto assistenziale alla persona in condizione di handicap si configura prevalente e prioritaria (oltreché derogatoria alle regole ordinarie di mutamento del luogo di servizio), rispetto ai trasferimenti da effettuarsi secondo gli interpelli periodici a livello nazionale, volti a soddisfare, di massima, le esigenze di rientro nella sede di origine in base all'anzianità di servizio maturata"* (cfr. in tal senso anche **Cons. Stato Sez. III, 1/08/2014 n. 4085**).

O

NEGAZIONE DEL DIRITTO ALLA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI MOBILITÀ PER LAVORATRICE CHE ASSISTE IL FIGLIO CON DISABILITÀ GRAVE: DISCRIMINAZIONE INDIRETTA E TUTELA EX ART. 28 DEL D. LGS. N. 150 DEL 2011.

13. Da tutto quanto sopra esposto risulta dunque evidente che **il vincolo quinquennale** di permanenza nella medesima sede di servizio, introdotto dall'art. 1, comma 17-*octies*, del decreto-legge n. 126/19 per i docenti che assistono figli con disabilità accertata prima della presentazione della domanda di partecipazione al concorso (da cui è scaturita l'assunzione a tempo indeterminato), impedendo sostanzialmente alla ricorrente di mantenere il posto di lavoro, configura un'evidente ipotesi di **discriminazione indiretta**. Dal quadro normativo



riportato nei precedenti punti, emerge infatti in maniera inequivocabile *“l'esistenza di un obbligo (derivante dalla fonte superprimaria di diritto dell'Unione) del datore di lavoro, pubblico e privato, di adattare, nei limiti di "sforzo non sproporzionato", la propria organizzazione al fine di consentire al lavoratore disabile, nonché (ed è quello che qui interessa) a chi lo assista, di svolgere la propria prestazione lavorativa in condizione di effettiva parità con i soggetti non portatori del fattore protetto. Ora, secondo il collegio, dalla possibilità di potere in concreto assistere il proprio familiare disabile dipende senz'altro l'effettiva possibilità per il lavoratore che presta assistenza di continuare a svolgere la propria prestazione in condizioni di parità, senza essere posto di fronte all'alternativa tra rinunciare al rapporto di lavoro (in quanto destinato a svolgersi con modalità incompatibili con l'assistenza) ovvero alla relazione personale di assistenza con il proprio familiare (perché del tutto inconciliabile con le condizioni di tempo e di luogo della prestazione lavorativa)”*¹³.

Ne deriva che, **poiché l'art. 33 della L. n. 104/1992 disciplina una condizione decisiva per la compatibilità effettiva tra lavoro e assistenza** (luogo di esecuzione della prestazione lavorativa), **la norma che ne sospende l'efficacia**, ossia l'art. 1, comma 17-octies, del decreto-legge n. 126/19, **deve essere disapplicata** per violazione dell'art. 5 della direttiva 2000/78, **poiché impedendo ai genitori fuorisede** (che devono assistere figli con disabilità grave) **di presentare domanda di mobilità**, per il solo fatto che la disabilità grave è stata accertata prima della partecipazione al bando concorsuale, **li costringe a presentare le dimissioni**, determinando dunque una fattispecie di **discriminazione indiretta** intesa come *“effetto sproporzionatamente pregiudizievole di una politica o di una misura generale che, se pur formulata in termini neutri, produce una discriminazione nei confronti di un determinato gruppo”*¹⁴.

13.1 Il DL. n. 126/2019 va, del resto, disapplicato anche per **violazione dei principi di parità di trattamento e illegittima discriminazione all'interno di un gruppo contraddistinto dalla stessa caratteristica protetta** (nella fattispecie l'assistenza di portare di handicap), **sulla scorta della data di insorgenza dell'handicap della persona assistita, in contrasto con gli artt. 20 e 21 della CDFUE**, la quale *ex art. 6, par. 1, del TUE*, lo stesso valore giuridico dei Trattati. La

¹³ Così la Corte di Appello di Firenze, sentenza n. 521/2020.

¹⁴ Così Corte EDU, sentenza 13 novembre 2007, D.H. e a. c. Repubblica ceca n. 57325/00, Corte EDU, sentenza 9 giugno 2009, Opuz c. Turchia n. 33401/02, e Corte EDU, sentenza 20 giugno 2006, Zarb Adami c. Malta n. 17209/02.



CGUE. ha infatti sancito che **gli artt. 20 e 21 della CDFUE. sono dotati di contenuto immediatamente prescrittivo e imperativo** con conseguente disapplicazione della normativa interna in quanto «55- *Il principio di parità di trattamento costituisce un principio generale del diritto dell'Unione, ora sancito agli articoli 20 e 21 della Carta, che impone che situazioni analoghe non siano trattate in maniera diversa e che situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, a meno che un simile trattamento non sia obiettivamente giustificato (sentenze del 22 maggio 2014, Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, punto 43, e del 21 dicembre 2016, Veroloet e a., C-76/15, EU:C:2016:975, punto 74 nonché giurisprudenza ivi citata)*»¹⁵.

Come evidenziato dalla CGUE il principio di parità di trattamento assicurato dalla cit. direttiva 2000/78 e dagli artt. 20 e 21 della CDFUE si applicano infatti **anche nei casi in cui il trattamento differenziato si verifichi all'interno del gruppo "protetto"**, con conseguente **illegittimità della discriminazione basata sulla data di conseguimento della certificazione della disabilità**¹⁶.

13.2 La nozione di discriminazione indiretta in pregiudizio delle persone con disabilità è del resto richiamata sia **dall'art. 2, D. Lgs. n. 216 del 2003-** recante "*Attuazione della direttiva n. 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*", sia dagli **art. 2, comma 1 e comma 3, della l. 1.3.2006, n. 67**, nei termini che seguono: art. 2: «1. Il principio di parità di trattamento comporta che non può essere praticata alcuna discriminazione in pregiudizio delle persone con disabilità. (...) 3. Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona con disabilità in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone».

13.3 La stessa L. n. 67/2006 prevede un **assoluto divieto di discriminazione in danno delle persone disabili** per favorire quanto più possibile, in attuazione del principio di uguaglianza sostanziale sancito nell'art. 3 della Cost., **il pieno godimento dei loro diritti civili, politici, economici e sociali**.

¹⁵ Così: CGUE. *Milkova* del 9 marzo 2017, C-406/15, punti 55 e ss. e in senso conforme: CGUE. *Glatzel* del 22 maggio 2014, C-356/12, punto 43, *Hein* del 13 dicembre 2018, C-385/17, punti 76-78, e IR. dell'11 settembre 2018, C-68/17, punti 69-70.

¹⁶ Cfr. la cit. sentenza della CGUE. Grande Sezione, 26 gennaio 2021, C 16/19, *VL contro Szpital Kliniczny*.



Nella sentenza n. 80 del 2010 la Corte Costituzionale ha individuato anche il limite della discrezionalità legislativa in tale materia nel “*rispetto del nucleo indefettibile di garanzie per gli interessati*”. È fuor di dubbio che il predetto limite debba trovare applicazione anche con riferimento all’attività della pubblica amministrazione che vada ad incidere sul diritto all’assistenza della persona con disabilità.

SUL PERICULUM IN MORA

14. Il pregiudizio subito dalla ricorrente è “*irreparabile*”, atteso che i relativi effetti lesivi non ricadrebbero su interessi meramente patrimoniali, ma andrebbero ad intaccare la stessa sfera del diritto all’assistenza del figlio della ricorrente.

Secondo il consolidato insegnamento della giurisprudenza infatti “*appare meritevole di tutela l'interesse della persona portatrice di handicap in situazione di gravità a ricevere assistenza in maniera continuativa e consona alle proprie condizioni di salute da parte del familiare lavoratore, soprattutto nell'ipotesi in cui non vi siano altri soggetti in grado di prendersi cura del disabile. Si ritiene, pertanto, che la notevole distanza che separa l'attuale sede di titolarità (Bologna) dal comune di residenza del genitore incida in misura apprezzabile sull'effettività e sulla continuità dell'assistenza prestata al portatore di handicap, impedendo alla ricorrente di prendersi agevolmente cura della madre malata*” ¹⁷.

Per tutti questi motivi, la ricorrente, come sopra rappresentata e difesa, rassegna le seguenti

CONCLUSIONI

1. Previa disapplicazione dell’art. 1, comma 17-*octies*, del decreto-legge 29 ottobre 2019, n. 126, accertarsi e dichiararsi la natura discriminatoria del rigetto della domanda di mobilità della ricorrente;

1.1 per l’effetto, ordinare alla convenuta amministrazione, anche ex art. 3 della l. n. 67/2006, art. 28 del D. Lgs n. 150/2011 e art. 63 del D. Lgs. n. 165 del 2001, di consentire alla ricorrente di partecipare alla procedura di mobilità interprovinciale docenti 2021/2022 con precedenza ex articolo 33, comma 5, della legge 104/92 e con conseguente attribuzione della sede di servizio secondo l’ordine delle preferenze indicate nella domanda di mobilità;

¹⁷ Così, da ultimo, Tribunale Lamezia Terme sez. lav., 14/08/2020, n. 3128.



2. **In subordine**, si chiede di dichiarare rilevanti le questioni sollevate dalla ricorrente e conseguentemente rimettere alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, ai sensi dell'art. 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, le seguenti questioni:

«1. Se gli artt. 20, 21 e 26 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione europea e gli artt. 1, 5, 7 della direttiva 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, debbano essere interpretati nel senso che costituisce una forma di violazione del principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione una differenziazione di situazioni delle singole persone appartenenti ad un gruppo contraddistinto da una caratteristica protetta (l'assistenza di un familiare con handicap), qualora la differenziazione operata dal datore di lavoro all'interno di tale gruppo (concernente la possibilità o meno di richiedere la mobilità per assistere il figlio disabile) sia giustificata con la data di certificazione dell'Handicap, ponendo nell'impossibilità di soddisfare tale condizione temporale un gruppo chiaramente identificato di lavoratori, composto dall'insieme dei lavoratori che assistono figli disabili la cui disabilità sia stata certificata prima della partecipazione al concorso dal quale è scaturita l'assunzione a tempo indeterminato;

2. Se gli artt. 1, 5, 7 della direttiva 2000/78/CE, nonché gli artt. 20, 21 e 26 della CDFUE debbano essere interpretati nel senso che ostano ad una disciplina nazionale, come quella risultante dal combinato disposto dell'art. 1, comma 17-octies, del decreto-legge 29 ottobre 2019, n. 126, con la legge di conversione 20 dicembre 2019, n. 159, che non contempla la possibilità del lavoratore, che presta assistenza ad un figlio disabile portatore di handicap grave, di ottenere il trasferimento in un luogo di lavoro che gli consenta di continuare a prestare assistenza al familiare disabile, per il solo fatto che tale situazione è stata certificata prima della partecipazione al concorso dal quale è scaturita l'assunzione a tempo indeterminato;

3. Se il rifiuto del datore di lavoro al trasferimento del dipendente, che presta assistenza ad un figlio disabile portatore di handicap grave, in un luogo di lavoro che gli permetta di continuare a prestare assistenza al familiare disabile, costituisca una discriminazione indiretta ("di rimbalzo") fondata sulla disabilità del familiare, vietata dagli artt. 1, 5, 7 della direttiva 2000/78/CE, nonché dagli artt. 21 e 26 della CDFUE

4. Se gli artt. 1, 5, 7 della direttiva 2000/78/CE, nonché gli artt. 21 e 26 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione europea debbano essere interpretati nel senso che ostano ad una disciplina nazionale, come quella risultante dal combinato disposto dell'art. 1, comma 17-octies, del decreto-legge 29 ottobre 2019, n. 126, con la legge di conversione 20 dicembre 2019, n. 159, che tutela i lavoratori,



che già assistono persone con gravi disabilità, in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori che assistono familiari con disabilità certificata in data successiva» o con i diversi quesiti di legge.

Con vittoria di spese e competenze del presente giudizio, da distrarre in favore dei sottoscritti procuratori che dichiarano di aver anticipato le prime e non riscosso le seconde.

RICHIESTA AUTORIZZAZIONE NOTIFICA AI CONTROINTERESSATI

I sottoscritti difensori, ai fini della notifica del presente ricorso a eventuali altri controinteressati

CONSIDERATO CHE

la notificazione nei modi ordinari risulterebbe estremamente difficile stante il numero rilevante dei destinatari (ai nominativi già individuati in ricorso potrebbero aggiungersi gli altri candidati aventi il medesimo interesse della ricorrente alla sede);

la notifica per pubblici proclami *ex art. 150 c.p.c.* non si ritiene idonea al raggiungimento dello scopo

CHIEDONO CHE LA S.V. ILL.MA

VOGLIA

AUTORIZZARE LA NOTIFICAZIONE DEL RICORSO

- NEI CONFRONTI DELLE AMMINISTRAZIONI INTIMATE, rimettendone copia all'Avvocatura Generale dello Stato;
- NEI CONFRONTI DEI CONTROINTERESSATI, attraverso la pubblicazione sul sito *web* istituzionale del MIUR:
 - a. DEL TESTO INTEGRALE DEL RICORSO;
 - b. DEL DECRETO DI FISSAZIONE UDIENZA.

SI ALLEGANO I SEGUENTI DOCUMENTI:

1. Contratto a tempo indeterminato;
2. Attestazione sede di servizio;
3. Certificato contestuale stato di famiglia e di residenza;



4. Verbale L. 104/92 e Verbale indennità di accompagnamento;
5. Domanda di mobilità inoltrata dal ricorrente con allegati;
6. Stralcio bollettino dei movimenti;
- A. CCNI Mobilità 2014/15;
- B. CCNI Mobilità 2017/18;
- C. Intesa MIUR - Sindacati su proroga contratto mobilità scuola per il 2018-19;
- D. CCNI Mobilità 2019/22;
- E. Scheda FLC CGIL sintesi mobilità 2018-19
- F. Ordinanza mobilità 2021;
- G. Nota M.I. 14.06.2021, prot. n. 1837;
- H. Sentenza Corte di Appello di Firenze n. 521/20;
- I. CGUE causa C-303-06 Sentenza Coleman;
- J. CGUE Grande Sezione, 26 gennaio 2021, C 1619, VL contro Szpital Kliniczny;
- K. CGUE sentenza del 22 gennaio 2019, Cresco Investigation C 19317;

Ai sensi della Legge sul contributo unificato si dichiara che il valore della presente controversia di lavoro è di valore indeterminato **e pertanto, ai sensi dell'art. 13, comma 1, lett. d), e comma 3, D.P.R. n. 115/2002, il predetto contributo ammonta a € 259,00**

Salvis iuribus

Foggia, li 14.07.2021

Avv. Maria Rosaria Calvio

Avv. Walter Miceli

Avv. Fabio Ganci

Avv. Nicola Zampieri

