

TRIBUNALE DI RIMINI

SEZIONE LAVORO

RICORSO AI SENSI DELL'ART. 414 C.P.C.

CON ISTANZA CAUTELARE EX ART. 700 C.P.C.

o o o

Per il **Prof. Ing. Antonio Pirrottina** nato a Bellano il 26/09/1973 C.F. PRRNTN73P26A745M titolare di contratto a tempo indeterminato per la classe di concorso A042, docente presso l'Istituto Alberti IPSIA "L. B. ALBERTI" in Via A. Tambroni n. 24- 47923 a Rimini, elettivamente domiciliato in Rimini Via Macanno 38/n, presso lo studio dell'Avv. Matteo Morri del Foro di Rimini (C.F. MRRMTT72B20H294K fax 0541.395828 pec matteo.morri@ordineavvocatirimini.it) che lo rappresenta e difende, giusta procura alle liti come da separato atto inserito nel fascicolo telematico

contro

Istituto Alberti IPSIA "L. B. ALBERTI" in Via A. Tambroni n. 24- 47923 a Rimini (RN) (Cod. Fisc. 82007810409 - Cod. Mecc. rnri010007), in persona del Dirigente Scolastico Franca Berardi, PEC: rnri0100070@pec.istruzione.it

contro

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e Ricerca Scientifica, all'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna indirizzo PEC: drer@postacert.istruzione.it – Direzione generale Via de' Castagnoli, 1, 40126, Bologna in persona del Ministro *pro tempore* presso l'avvocatura Distrettuale dello Stato di Bologna.

Premesso in fatto che

1 - Il Prof. Ing. Antonio Pirrottina, docente presso l'Istituto Alberti IPSIA "L. B. ALBERTI" in Via A. Tambroni n. 24- 47923 a Rimini (RN) (Cod. Fisc. 82007810409 - Cod. Mecc. rnri010007), ha ricevuto comunicazione PEC, sottoscritta dal dirigente



scolastico Franca Berardi, in data 14 settembre 2021, avente ad oggetto "**PIRROTTINA ANTONIO comunicazione di sospensione dal servizio e privazione della retribuzione e di altro compenso o emolumento, comunque denominato.**" (doc. 01)

o o o

2 - In tale comunicazione si legge: *"La scrivente, dirigente scolastico, ha rilevato che il docente PIRROTTINA ANTONIO nato a BELLANO il 26/09/1973 c.f. PRRNTN73P26A745M titolare di contratto a tempo indeterminato per la classe di concorso A042, nei giorni 01, 02, 07, 08, 14 settembre 2021 non ha esibito, su richiesta, al personale espressamente incaricato dalla scrivente per la verifica, la certificazione verde di cui all'art. 9-ter c. 1 del D.L. 52/2021 (convertito dalla L. 87/2021), inserito dall'art. 1 c. 6 del D.L. 111/2021, come richiamato anche dalla circolare interna del 31 agosto 2021, n. 413.*

Ai sensi dell'art. 9-ter c. 2 del D.L. 52/2021 (convertito dalla L. 87/2021), inserito dall'art. 1 c. 6 del D.L. 111/2021, "il mancato rispetto delle disposizioni di cui al comma 1 da parte del personale scolastico e di quello universitario è considerato assenza ingiustificata e a decorrere dal quinto giorno di assenza il rapporto di lavoro è sospeso e non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.

Si dispone, pertanto, la sospensione del rapporto di lavoro con conseguente privazione della retribuzione e di altro compenso o emolumento comunque denominato a decorrere dal giorno 14 del mese di settembre 2021.

Il provvedimento cesserà i propri effetti all'adempimento da parte della S.V. a quanto previsto dalla norma richiamata o a successive norme che dovessero intervenire."

o o o

3 - Successivamente è stato notificato al ricorrente ulteriore decreto di privazione della retribuzione per le giornate dell'1, 2, 7 e 8 settembre 2021 nonché ulteriore decreto di sospensione dal lavoro dal 14 settembre 2021. (doc. 02-03)



o o o

4 - La motivazione del dirigente attiene al fatto che il professore A. Pirrottina non avrebbe esibito la certificazione verde prevista *dall'art. 9-ter c. 1 del D.L. 52/2021 (convertito dalla L. 87/2021), inserito dall'art. 1 c. 6 del D.L. 111/2021*, il quale, com'è oramai noto, serve a dimostrare di aver effettuato il vaccino contro il COVID-19 oppure di aver eseguito un tampone (con esito negativo) nelle quarantotto ore precedenti.

o o o

5 - Tuttavia il prof. Pirrottina non si è mai rifiutato di esercitare il proprio diritto a lavorare e di presentarsi presso il posto di lavoro. Egli non si è neppure rifiutato di ottemperare alle prescrizioni di all'art. 1 comma 2 del D.L. 111/2021, ovverosia non si è rifiutato di adottare le misure relative all'utilizzo della mascherina, né quelle relative al distanziamento, né quella della sottoporsi alla misurazione della temperatura corporea, né quella di sottoporsi a tampone ove a carico dell'ente datore di lavoro, non potendosi permettere una spesa mensile di tale entità. Tuttavia, la legge vigente non gli ha permesso, a dire alla dirigente, di esercitare il proprio diritto ad entrare a scuola e svolgere la propria attività lavorativa, che consiste nell'insegnare.

o o o

6 - La Dirigente Scolastica ha invece contestato al ricorrente, ai sensi dell'art. 9-ter del D.L. 111/2021, sia l'assenza ingiustificata protrattasi per oltre 5 giorni, sanzionandolo la privazione della retribuzione per giorni 4 e poi con la sospensione dal rapporto di lavoro, *con conseguente privazione della retribuzione e di altro compenso o emolumento comunque denominato a decorrere dal giorno 14 del mese di settembre 2021; retribuzione che nel caso che ci occupa consiste in un salario mensile netto mediamente pari ad € 1.720,00* (doc. 04)

o o o

7 - il ricorrente prof. Ing. *PIRROTTINA ANTONIO* ritiene lesivo dei propri diritti e comunque nulli ed illegittimi, i provvedimenti notificatigli in data 14 settembre e 22



settembre 2021, via PEC dalla Prof.ssa Franca Berardi, nella sua qualità di Dirigente Scolastico dell'Istituto Alberti IPSIA "L. B. ALBERTI" di Rimini, con i quali si è stata disposta la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione e di altro compenso o emolumento, comunque denominato, ed impugna i provvedimenti anzidetti per i seguenti motivi di

DIRITTO

A) NULLITÀ DEL DECRETO DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER VIOLAZIONE DI LEGGE IN RELAZIONE ALL'ART. 55 E 55-BIS COMMA 9-QUATER¹ - D. LGS. 165/2001, DECADENZA DELLA P.A. DALL'AZIONE DISCIPLINARE

A) L'art. 55 stabilisce che *"Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione"*.

L'art.55-bis comma 9-quater del T.U. in materia di Pubblico Impiego (D. Lgs. 165/2001), prevede che tutte le **sanzioni disciplinari**, che impongono una sospensione del rapporto di lavoro per un periodo superiore a giorni 10, debba essere emanato dall'ufficio disciplinare e non dal singolo dirigente scolastico.

¹ Decreto legislativo 30/03/2001 n. 165, G.U. 09/05/2001 n. 106 ART. 55 BIS comma 9 quater:

"Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni e' di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari "



Tuttavia si legge nel provvedimento (decreto di privazione della retribuzione dal 1° al 4° giorno, *"TENUTO CONTO del parere tecnico del Miur n. 1237 del 13.08.2021, oltre l'anzidetta SANZIONE della sospensione del rapporto di lavoro e di quella amministrativa, comminabili a partire dal quinto giorno, per norma di carattere generale, anche per le assenze ingiustificate comprese fra il primo e il quarto giorno, al personale "non sono dovute retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato".*

Anche il decreto di sospensione dal rapporto di lavoro, oggi impugnato, è stato emesso dal Dirigente Scolastico, in palese violazione della normativa suddetta.

Inoltre, tale sanzione appare evidentemente adottata a tutti gli effetti, in assenza di contraddittorio con il dipendente, in forza dell'art. 9-ter del D.L. 111/2021 (che, ad oggi, non ha abrogato in alcun modo le norme del T.U. in materia di Pubblico Impiego (D. Lgs. 165/2001).

Infatti la normativa vigente, in tema di applicazione delle sanzioni disciplinari, D. lgs. n. 165/2001, art. 55 *bis* comma 9 *quater*, prevede che *"Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali e' prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni e' di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari".*

o o o

I provvedimenti in questione, impongono al lavoratore una sospensione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fino a quando, il medesimo non dimostri di essere in



possesso di certificazione verde oppure fino alla cessazione dello stato di emergenza, oggi fissato dal governo al 31 dicembre 2021 ma certamente prorogato al 31.03.2022. Come è noto, tale termine è stato più volte prorogato, ed è ormai certo che possa essere prorogato ulteriormente, con la conseguenza che il lavoratore si trova nella situazione di sospensione del rapporto di lavoro, della retribuzione, dei contributi previdenziali, per un tempo assolutamente indeterminato.

o o o

Va da sé che la sanzione della sospensione dal rapporto di lavoro per **assenza ingiustificata**² a decorrere dal primo al quarto giorno ed il successivo decreto di **sospensione del rapporto di lavoro** e di quella amministrativa, comminabili a partire dal quinto giorno, e la non debenza, da parte del datore di lavoro, della retribuzione né di altro compenso o emolumento, comunque denominato, quantomeno fino al 31.12.2021, non può che rientrare nell'ambito e nella definizione giuridica di SANZIONE disciplinare certamente superiore a giorni 10; ne consegue che la sanzione disciplinare, intesa come tale, adottata in spregio ed in violazione delle norme previste dall'ordinamento, determina la nullità del provvedimento oggi impugnato, poiché evidentemente emanato da un organo incompetente, ovvero dal dirigente Scolastico anziché **dall'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari**.

Infatti, in tema di sanzioni disciplinari nel pubblico impiego privatizzato, e, in particolare, con riguardo al personale docente della scuola, *"al fine di stabilire la competenza dell'organo deputato a iniziare, svolgere e concludere il procedimento, occorre avere riguardo al massimo della sanzione disciplinare come stabilita in astratto, in relazione alla fattispecie legale, normativa o contrattuale che viene in rilievo, essendo necessario, in*

² Anche il CCNL per le Istituzioni scolastiche ed educative, all'art. 12 prevede espressamente e definisce le **sanzioni disciplinari**, tra le quali emergono la "sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni" oppure la "sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi". Tra le cause determinanti per l'applicazione della relativa sanzione disciplinare, vi è anche "l'assenza ingiustificata".



base ai principi di legalità e del giusto procedimento, che la competenza sia determinata in modo certo, anteriore al caso concreto ed oggettivo, prescindendo dal singolo procedimento disciplinare (nella specie, è stata giudicata corretta l'individuazione della competenza dell'ufficio per i procedimenti disciplinari, e non del dirigente scolastico, tenuto conto della sanzione massima irrogabile" (Cassazione civile, sez. lav., 31/10/2019, n. 28111).

Ebbene anche in virtù della recentissima Giurisprudenza, Cass. Civile Ord. Sez. 6 Num. 23524/2021, si riconferma tale orientamento e si mantiene costante il principio secondo il quale *"per le infrazioni punibili con sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, sussiste la competenza dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.)"*.

Motivi per i quali i provvedimenti sanzionatori, irrogati al ricorrente, appaiono essere nulli ed inefficaci, poiché, come detto, adottati da un organo non competente ad emetterli.

o o o

B) ECCESSO DI POTERE IN RIFERIMENTO ALL'ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE IN FORZA DELL'ART. 25 D. LGS. 165/2001.

Infine un cenno in merito alla discrezionalità del dirigente scolastico, prevista dall'art. 25 comma del T.U. 165/2001 e citato nel decreto di sospensione del rapporto di lavoro e dello stipendio, notificato al ricorrente.

Se da un lato apparirebbe legittimo indicare e far riferimento al fatto che, nell'ambito delle funzioni attribuite alle istituzioni scolastiche, spetti al dirigente l'adozione dei provvedimenti di gestione delle risorse e del personale ai sensi del citato art. 25, dall'altro non si può non notare l'abnormità e l'eccesso di potere discrezionale attribuito, ad un solo dirigente, ad emettere un simile provvedimento sanzionatorio.



Così ragionando, gli si attribuirebbe un potere illimitato di poter sospendere, praticamente a tempo indeterminato, senza retribuzione ed in assenza di procedimento disciplinare in contraddittorio, i docenti sprovvisti di green pass.

Appare evidente come sottoporre ad una sanzione così grave un docente, in forza della **discrezionalità del dirigente scolastico**, integri l'eccesso di potere che, si potrebbe definire, un "uso scorretto del potere discrezionale".

2 - C) VIOLAZIONE ARTICOLI 1, 2, 4, 32 COSTITUZIONE ITALIANA

L'art. 1 del D.L. n. 111 del 6 agosto 2021, ha introdotto l'obbligo di impiego delle certificazioni verdi COVID-19 per *“tutto il personale scolastico del sistema nazionale di istruzione e universitario, nonché gli studenti universitari, devono possedere e sono tenuti a esibire la certificazione verde COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2”*.

La supposta limitazione della libertà personale si rende necessaria *“... per prevenire la diffusione dell'infezione SARS-COV-19, fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza..”*. Peraltro è noto che lo *stato di emergenza* sarà prolungato con certezza al marzo 2022 se non al giugno 2022.

Tale imposizione, viola i principi fondamentali previsti dalla Costituzione, che prevede come debba essere la Repubblica a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Infatti, ove lo Stato non ponga alcun obbligo di vaccinarsi, in osservanza dell'art. 32 della Costituzione (che si ricorda *"Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana"*) e venga correttamente lasciata a ciascun cittadino la libera scelta di sottoporsi o meno a vaccinazione, per lo stesso principio



dovrebbe offrire la possibilità di sottoporsi gratuitamente al cosiddetto tampone ogni 48 ore, (tampone molecolare), al fine di ottenere la certificazione verde definita dalle legge come "*necessaria*", per accedere al luogo di lavoro (nel nostro caso un Istituto Scolastico).

Si pensi alla discriminazione dovuta al solo al fatto che lo Stato richieda al lavoratore pubblico, in questo caso ad un professore di meccanica, di sostenere i costi, che non possono che definirsi "sanitari" (poiché hanno ad oggetto un TEST, quale quello antigenico o molecolare, volto a dimostrare di non essere positivo al COVID 19); costi sanitari che, seppur "*calmierati*" ad € 15,00 per ogni TEST, decurterebbero in maniera sostanziale il salario dell'insegnante (già abbondantemente tassato alla fonte dal medesimo Stato anche per la partecipazione ai costi sociali e solidali della Sanità Pubblica). In ogni caso ove il ricorrente dovesse sostenere i costi dei TEST, il suo salario sarebbe diminuito indebitamente, ogni 2 giorni di € 15,00 per poter recarsi al lavoro!!! Un costo che fino al marzo 2022, ammonterebbe sostanzialmente ad una mensilità (giorni 210/2 x € 15,00 = € 1.575,00).

In buona sostanza se si afferma l'obbligatorietà del tampone, a fronte di una libera scelta esercitata di non vaccinarsi, in osservanza del dettato di cui all'art. 32 citato, si dovrebbe prevedere la gratuità del test, per chi deve esercitare il diritto fondamentale al lavoro poiché, com'è noto, l'art. 4 della Costituzione prevede che "**la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto**".

L'anzidetto principio è violato, nella sua stessa *ratio*, dal decreto di sospensione dal lavoro notificato al prof. Pirrottina in data 22/09/2021 che recita "*il mancato rispetto delle disposizioni di cui al comma 1 da parte del personale scolastico è considerato assenza ingiustificata e a decorrere dal quinto giorno di assenza il rapporto di lavoro è sospeso e non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato...*", e conseguentemente, dispone "*La sospensione del rapporto di lavoro della*



*S.V. a decorrere dal giorno 14 settembre 2021"; violazione che persiste anche con il decreto, a firma sempre del dirigente scolastico, notificato al prof. Pirrottina nella medesima data del 22/09/2021, che dispone, per il ricorrente, **"La privazione della retribuzione della S.V. per le giornate dell'1, 2, 7 e 8 settembre 2021 per il mancato rispetto delle disposizioni normative sopra richiamate."***

Così ragionando, potranno continuare a scegliere di non vaccinarsi solo coloro i quali possono permetterselo, perché in condizione economica vantaggiosa.

Il concetto di libertà non può essere declinato in termini economici. La libertà è o non è.

o o o

D) VIOLAZIONE DEL REGOLAMENTO EUROPEO 953/2021 IN MATERIA GREEN PASS

Il Green Pass nasce in ambito europeo, su proposta della Commissione UE, per agevolare la libera circolazione in sicurezza dei cittadini dell'Unione nel corso della pandemia. La sua estensione ad ambiti non previsti dalla Commissione ad opera degli stati membri appare, quindi, come un uso improprio della certificazione stessa ed è in palese contraddizione con le norme comunitarie cui l'Italia deve attenersi in quanto paese partecipante dell'Unione.

Il Regolamento Europeo 953/21 (doc. 05), che è il punto di riferimento in ambito comunitario, all'articolo 36 prevede che ***"è necessario evitare la discriminazione diretta od indiretta di persone che (...) hanno scelto di non essere vaccinate"***; inoltre, la risoluzione 2361 del Consiglio d'Europa del 25 Gennaio 2021 ai punti 7.3.1 e 7.3.2 fa esplicita prescrizione di ***"assicurare che i cittadini siano informati che la vaccinazione non è obbligatoria e che nessuno è politicamente, socialmente o altrimenti sottoposto a pressioni per farsi vaccinare"*** e di ***"garantire che nessuno sia discriminato per non essere stato vaccinato o per non voler essere vaccinato"***.



Anche la raccomandazione (UE) 2020/1475 del Consiglio, mira a garantire un maggiore coordinamento tra gli Stati membri che valutano l'adozione di misure restrittive della libera circolazione per motivi di salute pubblica nel contesto della pandemia. Nell'adottare e applicare restrizioni alla libera circolazione, gli Stati membri dovrebbero rispettare il diritto dell'UE, segnatamente i principi di proporzionalità e di non discriminazione.

Regolamenti e risoluzioni raccomandazioni ampiamente disattese dal Legislatore italiano, che ha adottato leggi come quelle istitutive del green pass per entrare a scuola ed insegnare svolgendo il proprio lavoro, in palese violazione di ogni principio sancito nella Costituzione.

Una ulteriore discriminazione, risiede anche nel fatto che ad oggi anche agli stessi studenti non è richiesto di dimostrare di essere in possesso di certificazione verde (vaccinazione o tampone eseguito con risultato negativo). Mentre al professore, in mancanza di tale certificazione, è inibito il diritto a lavorare. Una violazione macroscopica del diritto di uguaglianza dei cittadini.

Le disposizioni contenute nel D.L. 06/08/2021 vorrebbero avere lo scopo di salvaguardare la salute pubblica, introducendo misure di prevenzione al contagio da Sars-Cov-2 nelle scuole e nelle università. I dati internazionali sul tema, però, dimostrano che la vaccinazione non impedisce la diffusione del virus perché chi è vaccinato rimane possibile fonte di contagio.

Pertanto non risulta che durante il periodo estivo o successivamente, nelle scuole siano state adottate misure come ad esempio l'installazione di sanificatori o abbattitori batterici, se non in qualche isolato caso, come in Veneto (in particolare a Caieris in provincia di Treviso), ove si procede con l'installazione di sistema di "depurificatori" che puliscono l'aria da qualsiasi tipo di particella, anche quelle del Covid 19, e non utilizzano ozono nocivo per l'uomo bensì purificano l'aria con il sistema "**plasma puro**", uno degli elementi riconosciuti dall'Organizzazione Mondiale per la Sanità e dall'Istituto Superiore



di Sanità per combattere la diffusione del coronavirus in tutte le sue varianti (<https://www.lapiazzaweb.it/2021/11/casier-nelle-scuole-arriva-il-sistema-di-abbattimento-del-virus-del-covid-19-nellaria/>).

L'introduzione dell'obbligo del Green Pass risulta quindi una misura incongrua allo scopo. Considerando che l'articolo 2 dello stesso D.L. riporta le precauzioni che anche i vaccinati sono tenuti ad osservare (mascherina, distanziamento, temperatura non superiore ai 37.5 gradi), il Green Pass si configura come un obbligo aggiuntivo, non determinato da alcuna giustificazione.

La sospensione del rapporto di lavoro si presenta inoltre come misura eccessiva per il personale non in possesso del Green Pass, in quanto – come si è dimostrato durante la pandemia – è ormai possibile prestare la propria opera in una delle modalità già sperimentate nel corso degli ultimi due anni scolastici (lavoro agile, didattica a distanza o integrata, ecc.).

o o o

Secondo il Trib. Modena, ord. 23 luglio 2021, n. 2467, *il datore di lavoro si pone come garante della salute e della sicurezza sia dei dipendenti che dei soggetti terzi che per diverse ragioni si trovano all'interno dei locali ed ha quindi l'obbligo ai sensi dell'art. 2087 c.c. di adottare tutte quelle misure di prevenzione e protezione che sono necessarie a tutelare l'integrità fisica dei predetti soggetti*. Laddove l'adempimento dei doveri di protezione non si limiti all'impartimento di prescrizioni di condotta (ad es. utilizzo della mascherina) o all'adeguamento dell'ambiente di lavoro (ad es. installazione di pannelli protettivi in plexiglass), ma si spinga sino al punto di sospendere unilateralmente la prestazione di un dipendente, la cui perdurante frequentazione dei locali sia ritenuta incompatibile con la specifica organizzazione del lavoro e la salubrità e sicurezza dell'ambiente lavorativo, non potrà che farsi applicazione dei principi generali che regolano la fattispecie, come precisati dalla diuturna applicazione giurisprudenziale.



Cionondimeno, rappresentando la sospensione del lavoratore senza retribuzione *l'extrema ratio*, vi è un preciso onere del datore di lavoro di verificare l'esistenza di posizioni lavorative alternative, astrattamente assegnabili al lavoratore, atte a preservare la condizione occupazionale e retributiva, da un lato, e compatibili, dall'altro, con la tutela della salubrità dell'ambiente di lavoro, in quanto non prevedenti contatti interpersonali, in qualsiasi altra forma, il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2. L'onere probatorio che grava sul datore di lavoro in caso di sospensione del rapporto per impossibilità temporanea della prestazione è, dunque, analogo a quello previsto per il caso di licenziamento per impossibilità definitiva della prestazione (i.e. impossibilità del c.d. *repechage*): in ambedue i casi il datore di lavoro è onerato di provare di non poter utilizzare il lavoratore in altra posizione di lavoro o in altre mansioni equivalenti o inferiore (Trib. Milano Sentenza Sez. Lavoro del 15/09/2021). L'onere di *repechage* deve essere assolto dal resistente. (Trib. Ravenna, Sez. Lav., 6 settembre 2017, n. 276).

o o o

Infine sottolineando che il prof. Pirrottina, se pur disposto a sottoporsi a tamponi ove fossero forniti gratuitamente, e ricordando che la vaccinazione anti Covid non è altro che una libera scelta di ogni cittadino, si dichiara disposto anche ad operare in didattica a distanza nelle ore previste per le sue lezioni, poiché il sistema è già ampiamente funzionante e non aggraverebbe in alcun modo l'erario; cosa che invece accadrebbe e ad oggi accade, poiché gli si impedisce illegittimamente, di svolgere il proprio lavoro in continuità didattica con gli alunni del proprio corso, sostituendolo con un professore supplente. Il prof. Pirrottina Antonio, si dichiara pertanto disponibile a svolgere a distanza il proprio lavoro, nelle ore di competenza, ovvero altrettanto disponibile a svolgere il proprio lavoro in altra posizione o in altre mansioni equivalenti o addirittura inferiori.



SUL PERICULUM IN MORA

Appare evidente come sussista il *periculum in mora*, per il fatto stesso che i provvedimenti adottati nei confronti del prof. Pirrottina, determinano la privazione dei mezzi di sostentamento del lavoratore (nel caso che ci occupa del salario) che, oltre a svilire il lavoratore, lo espone inevitabilmente e direttamente al pericolo di sottrazione di un bene primario, necessario alla propria sopravvivenza ed a quella della propria famiglia: il salario!

Salario che ammonterebbe, ove lo percepisce interamente, ad € 26.575,98 lordi annui per il Prof. Pirrottina, come da CUD che si allega (doc. 06), e che, secondo il provvedimento impugnato e ritenuto illegittimo, nullo e lesivo dei diritti più elementari quali appunto il diritto al lavoro, alla retribuzione e quindi al proprio al sostentamento, non dovrebbe invece percepire fino alla cessazione (*ad libitum*) dello stato di emergenza.

Infine la durata media di un giudizio di merito, non consentirebbe al ricorrente di potersi sostenere economicamente, derivando da ciò un pregiudizio imminente e irreparabile che giustifica la domanda cautelare del presente ricorso. Il diritto del ricorrente risulterebbe irrimediabilmente inciso nelle more del giudizio di merito ed il mancato accoglimento della domanda, pregiudicherebbe in maniera irreparabile la vita personale e familiare dell'istante.

Tutto ciò premesso e considerato

Si chiede all'Ill.mo Tribunale adito in accoglimento delle conclusioni di seguito rassegnate

VOGLIA

1 - Preliminarmente in via cautelare per i gravissimi pregiudizi subiti e *subendi*, anche *inaudita altera parte* ed accertata la sussistenza del *fumus bonus iuris* e del *periculum in mora*, ai sensi dell'art. 700 c.p.c., **ritenere e vedersi riconosciuto il diritto del ricorrente**



a percepire la retribuzione ed ogni di altro compenso o emolumento comunque denominato a decorrere dal giorno 01 del mese di settembre 2021 da parte del datore di lavoro;

2 - conseguentemente ordinare all'Amministrazione Scolastica, MIUR ed Uffici periferici interessati di porre in essere ed adottare tutti i provvedimenti necessari alla erogazione al ricorrente, a far data dall'1 settembre 2021, della retribuzione e di ogni di altro compenso o emolumento comunque denominato, ordinando altresì:

3 - l'immediata reintegrazione nel posto di lavoro previo ordine all'Amministrazione Scolastica, MIUR ed Uffici periferici interessati di porre in essere ed adottare tutti i provvedimenti necessari a sostenere i costi dei tamponi/Test anti Covid 19, al quale il ricorrente è disposto a sottoporsi periodicamente, od alternativamente, ordinare all'Amministrazione Scolastica, MIUR ed Uffici periferici interessati di porre in essere ed adottare tutti i provvedimenti volti a far sì che il prof. Pirrottina Antonio possa svolgere a distanza il proprio lavoro, nelle ore di competenza, ovvero sia utilizzato il lavoratore in altra posizione di lavoro o in altre mansioni equivalenti o inferiore.

o o o

NEL MERITO, l'Ill.mo Tribunale, ogni contraria eccezione, istanza o domanda reietta:

VOGLIA

IN VIA PRINCIPALE:

4 - dichiarare la nullità dei provvedimenti impugnati ed in particolare del decreto di sospensione del rapporto di lavoro per violazione di legge in relazione all'art. 55 e 55-bis comma 9-quater del D. LGS. 165/2001 e condannare controparte alla corresponsione a favore della ricorrente degli stipendi, indennità, assegni, contributi non percepiti dalla data di notifica del provvedimento impugnato alla data di effettiva ripresa del lavoro.



IN SUBORDINE:

5 - Voglia ritenere e dichiarare la nullità dei provvedimenti impugnati ed in particolare del decreto di sospensione del rapporto di lavoro, poiché adottati in violazione di norme sovraordinate di rango Costituzionale (art. 1, 2, 4 e 32) ed Europeo ovverosia del Regolamento istitutivo del Green Pass **EUROPEO n. 953/2021**, e condannare controparte alla corresponsione a favore della ricorrente degli stipendi, indennità, assegni, contributi non percepiti dalla data di notifica del provvedimento impugnato alla data di effettiva ripresa del lavoro.

- Adottare ogni altro provvedimento anche in mancanza di specifica conclusione, ritenuto conforme a legge e giustizia;

- Con vittoria di spese, competenze ed onorari di causa, con distrazione a favore del sottoscritto difensore che si dichiara antistatario.

IN VIA ISTRUTTORIA:

Si chiede vengano assunte sommarie informazioni dal dirigente Scolastico Prof. Franca Berardi domiciliata in **Istituto Alberti IPSIA “L. B. ALBERTI”** in Via A. Tambroni n. 24- 47923 a Rimini (RN) (Cod. Fisc. 82007810409 - Cod. Mecc. rnri010007), in persona del Dirigente Scolastico Franca Berardi, PEC: rnri0100070@pec.istruzione.it sui seguenti capitoli:

1) è vero che sono stati installati dispositivi od applicate misure di sicurezza atte a prevenire il contagio da SARS COVID-19 all'interno dei locali scolastici dell'**Istituto Alberti IPSIA “L. B. ALBERTI”** in Via A. Tambroni n. 24- 47923 a Rimini (RN) e se vero se sa dire quali?

2) è vero che sono stati installati dispositivi aeratori all'interno dei locali scolastici dell'**Istituto Alberti IPSIA “L. B. ALBERTI”** in Via A. Tambroni n. 24- 47923 a Rimini (RN) ?



3) è vero che sono stati installati dispositivi abbattitori batterici all'interno dei locali scolastici dell'**Istituto Alberti IPSIA "L. B. ALBERTI"** in Via A. Tambroni n. 24- 47923 a Rimini (RN) ?

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

Ai sensi dell'art. 151 c.p.c., il Giudice può autorizzare la notifica nei modi ritenuti più idonei in considerazione della sussistenza di particolari circostanze o esigenze di maggiore celerità. Nel caso di specie, non è possibile individuare alcun controinteressato e l'eventuale accoglimento della domanda del deducente, potrebbe non incidere nella posizione di altri docenti. Ove, **diversamente**, l'Ill.mo Tribunale adito dovesse, invece, ritenere necessario integrare il contraddittorio nei confronti di altri insegnanti:

Considerato che vi sono oggettive difficoltà nel reperire tutti i nominativi e le residenze degli eventuali controinteressati;

Considerato che la notifica del ricorso nei modi ordinari potrebbe, inoltre, dilatare oltremodo i tempi del procedimento senza raggiungere lo scopo voluto.

Per quanto sopra, ove si ritenesse la sussistenza di eventuali controinteressati, si chiede che l'Ill.mo Tribunale adito, ai sensi dell'art. 151 c.p.c., Voglia autorizzare la notifica agli eventuali controinteressati mediante la pubblicazione del presente ricorso e dell'emanando decreto di fissazione udienza sul sito internet del MIUR ove è stata creata una apposita pagina sul sito istituzionale ove vengono pubblicati gli atti di notificazione per pubblici proclami disposti dall'autorità giudiziaria.

E, quindi:

a) Quanto al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e Ricerca Scientifica, all'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna – Direzione generale Via de' Castagnoli, 1



40126 Bologna in persona del Ministro pro tempore presso l'avvocatura Distrettuale dello Stato di Bologna.

b) Quanto agli eventuali controinteressati, disporre che il presente atto e l'emanando decreto di fissazione udienza sia pubblicato nell'apposita pagina del sito istituzionale del MIUR secondo la procedura da quest'ultimo indicata.

Con riserva di articolare ogni mezzo istruttorio anche in considerazione del comportamento processuale che verrà tenuto da controparte.

Si dichiara ai sensi del D.P.R. 30/05/2002 n. 115 e succ. modificazioni, che il valore della presente controversia è indeterminabile e che si tratta di causa relativa a rapporti di pubblico impiego il cui soggetto è titolare di un reddito, risultante dall'ultima dichiarazione imponibile ai fini dell'imposta personale sul reddito, inferiore a tre volte l'importo previsto dall'articolo 76 ovvero ad 34.481,46 euro (doc. 06 cit.), e pertanto ai sensi dell'art. art. 9 c. 1 bis, che richiama l'art. 13 c. 3 DPR 115/2002, non è dovuto il contributo unificato.

o o o

Si producono in copia, i documenti indicati nel corpo del presente atto ed analiticamente indicati nel fascicolo di parte.

01 - PEC dirigente scolastico Franca Berardi, del 14/09/2021 ad oggetto "Pirrottina Antonio comunicazione di sospensione dal servizio e privazione della retribuzione e di altro compenso o emolumento, comunque denominato."

02 - decreto di privazione della retribuzione per le giornate dell'1, 2, 7 e 8 settembre 2021.

03 - decreto di sospensione dal lavoro dal 14 settembre 2021.

04 - cedolino stipendio prof. Pirrottina.

05 - Regolamento Europeo 953/21.

06 - CUD 2020 prof. Antonio Pirrottina.

Con osservanza

Rimini 10.11.2021

Avv. Matteo Morri (sottoscritto digitalmente)

