

TRIBUNALE ORDINARIO DI MODENA

Sezione Lavoro

Ricorso ex art. 414 c.p.c.

Per la sig.ra **Anna Rosiello** c.f. RSLNNA80S64F839B nata a Napoli il 24 novembre 1980 e residente a Bagnolo in Piano, rappresentata e difesa, giusta procura in calce, dall'Avv. Michele Bonetti (c.f. BNTMHL76T24H501F), dall'Avv. Santi Delia (c.f. DLESNT79H09F158V) e dall'Avv. Silvia Antonellis (c.f. NTNSLV81E42I838H), anche disgiuntamente ed elettivamente domiciliata presso lo studio dell'Avv. Michele Bonetti sito in Roma alla via San Tommaso d'Aquino n 47 e che dichiarano di voler ricevere le comunicazioni di cancelleria al numero di fax 06.64564197 o all'indirizzo pec michelebonetti@ordineavvocatiroma.org, avvsantidelia@cnfpec.it, silviaantonellis@ordineavvocatiroma.org.

Contro il Ministero dell'Istruzione in persona del Ministro p.t.

IN FATTO

a. Sulla posizione della docente Anna Rosiello.

La ricorrente è una insegnante che a seguito di ricorso giurisdizionale (n. 7680/2014 r.g. TAR Lazio) veniva inserita nelle Graduatorie ad Esaurimento (di seguito anche GAE) nell'anno 2015. Da tale graduatoria veniva individuata per la stipula del contratto a tempo indeterminato, sottoscritto in data 4 febbraio 2016, e prendeva servizio presso l'Istituto Comprensivo Statale "Don G. Dossetti" (di assegnazione) sito in Cavriago (RE).

La ricorrente superava con successo l'anno di prova come da decreto del Dirigente Scolastico n. 2560/VII/3 datato 29 luglio 2016 (in atti).

Considerando che l'inserimento nelle GAE era il frutto di un ricorso giurisdizionale e che quindi la posizione lavorativa della Rosiello era subordinata alla validità del provvedimento cautelare, questa si iscriveva e partecipava al c.d. concorso straordinario docenti, bandito con il D.M. 17 ottobre 2018.



La ricorrente superava la prova concorsuale con ottimi risultati tanto che nell'anno 2020 veniva convocata per la stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato senza clausola risolutiva.

In data 2 settembre 2020, dunque, la Rosiello sottoscriveva il nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato, sempre con l'Ufficio Scolastico Regionale dell'Emilia Romagna, e veniva assegnata, per la medesima classe di insegnamento, presso l'Istituto Comprensivo Statale "S.G. Bosco" di Campogalliano.

La ricorrente continuava quindi a svolgere la propria attività lavorativa senza soluzione di continuità e otteneva il riconoscimento dell'anno di prova superato nonchè del servizio precedentemente prestato. **In altre parole la stipula del nuovo contratto di lavoro comportava esclusivamente l'eliminazione della condizione risolutiva precedentemente presente.**

Ad oggi, la Rosiello è assunta a tempo indeterminato dall'anno scolastico 2015/2016, ossia da oltre sei anni scolastici, ma le viene impedita la possibilità di chiedere il trasferimento presso altra sede, ovvero di partecipare alle procedure di mobilità, in quanto l'Amministrazione applica alla stessa il c.d. blocco triennale, vigente dall'anno scolastico 2020/2021.

b. Sul blocco attualmente vigente.

Alla ricorrente viene impedito di partecipare alle movimentazioni dei docenti (tra cui mobilità ed assegnazione provvisoria) in quanto secondo l'Amministrazione soggiace al c.d. blocco quinquennale introdotto a partire dall'a.s. 2020/2021.

Difatti, con il Decreto Legge n. 126/2019 (c.d. Decreto Scuola) è stato modificato l'art. 399, comma 3, del "*Testo Unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado*", introducendo l'obbligo di permanenza del docente nella sede di titolarità per almeno cinque anni. Nel citato comma si legge che "*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”.

Con il D. L. 25 maggio 2021 n. 73, punto 2, lettera f (c.d. Decreto Sostegni bis), tale vincolo quinquennale di permanenza presso la sede di titolarità, è stato ridotto a tre anni. Quindi, ad oggi, sussiste un obbligo generalizzato dei docenti di rimanere per tre anni nella scuola di assegnazione.

Il Legislatore, inoltre, all’art. 1, comma 17-novies, del D.L. n. 126/2020, ha precisato che *"Sono fatti salvi i diversi regimi previsti per il personale immesso in ruolo con decorrenza precedente a quella indicata al comma 3 del medesimo articolo 399 del testo unico di cui al decreto legislativo n. 297 del 1994, come sostituito dal citato comma 17-octies del presente articolo".* Ne deriva che, dunque, il vincolo oggi triennale possa applicarsi solo ai neo immessi in ruolo dall’anno 2020/2021 e non a coloro che invece, come la Sig.ra Rosiello, erano in ruolo già prima dell’entrata in vigore della disposizione normativa.

In ogni caso ad oggi alla docente non può in alcuna maniera applicarsi alcun blocco alla richiesta di trasferimento, assegnazione provvisoria o, comunque, di accesso ad ogni altra movimentazione prevista per i docenti di ruolo, considerando che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato veniva instaurato con la sottoscrizione del primo contratto in data 4 febbraio 2016 e quindi in un anno scolastico in cui non esisteva alcun obbligo o vincolo al trasferimento dei docenti.

Del resto il rapporto di lavoro si svolgeva senza soluzione di continuità sin dall’anno 2016 e addirittura con il superamento del periodo di prova che, dopo la stipula del nuovo contratto dalla graduatoria del concorso straordinario 2018, veniva pienamente riconosciuto. Tantomeno a seguito della stipula del nuovo contratto alla ricorrente veniva erogato il trattamento di fine rapporto e le somme connesse con la cessazione del contratto di lavoro, proprio in ragione della



effettiva continuità di servizio. Circostanza rilevante che sottolinea la continuità lavorativa sia da un punto di vista giuridico che economico della docente presso lo stesso Ufficio Scolastico.

In ultimo è opportuno precisare, anche onde evitare eccezioni del tutto strumentali, che il D.M. 17 ottobre 2018 e conseguentemente il bando del c.d. concorso straordinario 2018 dalla cui graduatoria la docente è stata convocata, prevedevano invece un obbligo triennale di permanenza all'interna della medesima provincia, poi superato dal blocco introdotto con la modifica al T.U. della scuola.

c. Sul danno subito dalla docente.

Impedire alla ricorrente di poter partecipare alle procedure di mobilità la sottoporrebbe ad un gravissimo ed irrimediabile danno, oltre che ad un trattamento del tutto illegittimo, considerando gli anni di servizio prestato di ruolo.

Si rappresenta che il nucleo familiare della Rosiello, oltre a lei, comprende il marito e una bambina piccola di appena un anno.

Qualora alla ricorrente non venisse permesso di chiedere il trasferimento nonostante abbia svolto oltre sei anni scolastici di ruolo presso la sede di titolarità, questa si vedrebbe costretta a chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full time a un part time o, addirittura una aspettativa non retribuita, con un grave danno per la medesima Amministrazione ma, soprattutto, per la professionalità della ricorrente. La normativa, difatti, prevede che il docente debba prestare almeno tre anni di servizio “effettivo” presso la sede di titolarità; ciò vuol dire che, un eventuale collocamento in aspettativa necessario al fine di curare il proprio nucleo familiare in un'età così delicata per la bambina, non sarebbe utile a far maturare i tre anni di servizio necessari per il superamento del blocco con la conseguenza che la docente, nonostante abbia effettivamente svolto oltre un quinquennio di servizio di ruolo presso la suddetta sede, dovrà scegliere se



abbandonare il proprio nucleo familiare o rinunciare alla propria vita professionale dopo anni di precariato e il superamento di un concorso.

IN DIRITTO

I. SULLA VIOLAZIONE DALLA CLAUSOLA 4 DELLA DIRETTIVA UE N. 70/99. - SULLA VIOLAZIONE DELL'ARTICOLO 485 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 297/94. SULLA VIOLAZIONE DEL PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE.

1. Secondo l'Amministrazione alla ricorrente dovrebbe applicarsi il c.d. blocco triennale, in quanto assunta con un contratto a tempo indeterminato nell'anno scolastico 2020/2021, tramite la graduatoria del concorso straordinario presso la scuola di titolarità ove già prestava servizio da diversi anni. In realtà, si ribadisce che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato si instaurava, senza alcun vincolo, sin dal 2016. In considerazione di tale circostanza, è da tale anno che devono essere fatti decorrere gli effetti giuridici ed economici del ruolo.

Del resto l'anno di prova superato nel 2017 dalla Rosiello è stato ritenuto valido a tutti gli effetti, tant'è che la stipula del nuovo contratto di lavoro ha avuto quale unico effetto l'eliminazione della c.d. "riserva" dal contratto della ricorrente. Invero non vi è stato alcun decreto di risoluzione espressa del precedente contratto che, eventualmente, avrebbe potuto travolgerne gli effetti giuridici ed economici in maniera anche retroattiva, ma semplicemente una "trasformazione" dello stesso per effetto della sottoscrizione del contratto derivante dalla convocazione pervenuta da concorso straordinario. Il rapporto di lavoro della docente non ha subito alcuna variazione, né economica, né giuridica, né di mansioni svolte, e la medesima non si è dovuta sottoporre ad ulteriore anno di prova avendo già ottenuto il decreto di conferma in ruolo, rilasciato dalla medesima scuola di titolarità, come da normativa vigente.

Il superamento dell'anno di prova così come lo svolgimento dell'attività lavorativa senza soluzione di continuità, l'insegnamento sulla stessa classe di concorso (primaria) a parere della scrivente difesa, non possono che far



propendere per il riconoscimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dall'anno 2016.

Si consideri anche la circostanza secondo la quale, pur avendo sottoscritto due contratti diversi, tra gli stessi sussiste un nesso negoziale. Il collegamento negoziale testé citato prevede che i due contratti stipulati, intercorsi tra le medesime parti, siano legati fra loro da un nesso funzionale che ha il fine di regolare il medesimo rapporto.

Del resto non vi è alcuna ragione per ritenere che il rapporto di lavoro abbia subito un qualche tipo di interruzione a causa dalla nuova stipula del contratto, proprio in considerazione dell'identità dei contraenti nonché delle mansioni svolte. Vi è stata, insomma, una totale e completa continuità di servizio che ha fatto sì che la ricorrente non sospendesse la propria prestazione professionale neppure per un giorno e che, di fatto, dimostra come l'aver sottoscritto un contratto, con il mero effetto di sciogliere la riserva processuale, non possa far venir meno gli effetti giuridici del contratto di ruolo stipulato sin dal 2016.

La palese continuità didattica e di servizio si evince chiaramente anche dagli stessi atti dell'Amministrazione che, a seguito della sottoscrizione del nuovo contratto, non ha proceduto all'erogazione del TFR relativo ai precedenti anni di servizio prestati, circostanza che rimarca la continuità contrattuale. L'Amministrazione, non erogando quanto avrebbe dovuto alla ricorrente a chiusura del rapporto contrattuale pregresso, ha espressamente ammesso la sussistenza di una piena continuità contrattuale, da cui è emerso anche un legittimo affidamento, in tal senso, nell'operato della P.A. da parte della ricorrente; affidamento che ad oggi, invece, si rivela essere stato leso.

Di fatto il rapporto di lavoro della ricorrente non ha subito alcun mutamento, neanche minimo, ma questa ha continuato a svolgere le medesime mansioni alle stesse condizioni di prima, presso lo stesso luogo lavorativo. Neanche gli elementi essenziali del contratto lavorativo e le modalità di espletamento della prestazione sono mutati, in alcuna maniera.



2. La ricorrente ha diritto a vedersi riconosciuto tutto il periodo di lavoro a tempo indeterminato in quanto una diversa interpretazione comporterebbe un trattamento diversificato rispetto ai lavoratori con medesima mansione e medesimo contratto. Invero dal 2016 a tutt'oggi la ricorrente ha svolto le proprie mansioni sotto la vigenza di un contratto a tempo indeterminato e questa è una circostanza che non può non essere valutata. Invero, pur provenendo da due graduatorie diverse, il contratto concluso è il medesimo e per la stessa classe di concorso.

Ad onor del vero l'articolo 485 del Decreto Legislativo n. 297/94 indica i servizi che vanno riconosciuti, anche ai fini giuridici, addirittura qualora prestati in qualità di docenti non di ruolo.

Difatti, ai sensi e per gli effetti del citato articolo, i primi quattro anni di servizio pre ruolo o prestati in "altro ruolo" vengono valutati interamente come servizio di ruolo, ai fini giuridici ed economici.

In tale contesto, dunque, non si comprende quale sia la ragione per riconoscere pienamente ai fini giuridici ed economici il servizio prestato come pre-ruolo (comunemente inteso come servizio prestato con contratti a tempo determinato) o in "altro ruolo" (comunemente inteso come effettuato su altra classe di insegnamento) e, invece, svuotare di validità il servizio di ruolo svolto dall'odierna ricorrente nella medesima classe di insegnamento ai fini della mobilità territoriale.

Sul punto soccorrono le plurime pronunce della Corte di Cassazione che, nell'ambito dei procedimenti volti alla ricostruzione della carriera, ha avuto modo di chiarire come non vi sia differenza tra gli anni di servizio prestati di ruolo e gli anni di servizio c.d. di pre-ruolo o prestati "in altro ruolo", dovendo prevalere il principio di non discriminazione, regola di diritto eurocomunitario.

Nello specifico la Suprema Corte ha sottolineato che *"a giustificare una differenza di trattamento tra i lavori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato «non basta il fatto che tale differenza sia prevista da una norma*



nazionale generale e astratta, quale una legge o un contratto collettivo» (Corte di Giustizia 5 giugno 2018, Montero Mateos, punto 56 e la giurisprudenza ivi citata; Corte di Giustizia 20 settembre 2018, Motter, punto 36). Viceversa per essere legittima la diversità deve essere «giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base ai criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria»” (Corte di Cassazione Civile Sent. Sez. Lav. n. 29455/2020).

La regola di diritto eurounitaria è dunque riassumibile nel senso che la disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato non è consentita, a meno che la specificità delle funzioni la giustifichi (sicchè viene a mancare nel dettaglio l'elemento della c.d. “comparabilità”).

Il principio di non discriminazione espresso nella sentenza in commento che equipara ai fini giuridici ed economici lavoratori a tempo determinato e indeterminato qualora sussistano elementi di comparabilità tra le funzioni è a maggior ragione applicabile anche alla situazione della Sig.ra Rosiello.

La posizione della ricorrente, difatti, è assolutamente comparabile a quella dei suoi colleghi che hanno stipulato a pieno titolo il contratto a tempo indeterminato nel 2016, considerando che con il nuovo contratto stipulato nel 2020 la posizione fattuale e sostanziale della docente non è mutata, se non relativamente allo scioglimento della riserva processuale. Ne deriva che gli anni di insegnamento svolti dalla ricorrente con il primo contratto a tempo indeterminato vanno riconosciuti a tutti gli effetti sulla base dei principi sopra richiamati, nonché per espressa disposizione di legge. La data di inizio del contratto a tempo indeterminato, quindi, va anticipata all'anno 2016, quando non sussisteva alcun vincolo alla domanda di trasferimento e, comunque, deve considerarsi soddisfatta la detta condizione, avendo la ricorrente prestato servizio a tempo indeterminato



per di più di tre anni nella stessa sede di titolarità e nella medesima classe di concorso.

3. Ulteriormente si precisa come la Corte di Cassazione – IV Sezione Lavoro, con le sentenze nn. 31149 e 31150, abbia affermato che il personale scolastico che ha svolto servizio nel periodo antecedente all'ingresso in ruolo (precariato scolastico pre-ruolo), ha diritto a vedersi riconoscere ai fini giuridici ed economici per intero tutto il periodo del precariato, compreso quello dopo il quarto anno.

In particolare i Giudici hanno tenuto conto di quanto previsto dalla clausola 4 della direttiva UE n. 70/99, che ha riconosciuto la parità di trattamento economico tra il personale di ruolo e precario, ed hanno sancito la disapplicazione degli articoli 485 e 569 del D.Lgs. n. 297 del 1994 i quali, illegittimamente, riducono di un terzo i servizi svolti dai precari. Tramite le dette sentenze si riconosce il diritto dei docenti precari ad ottenere per intero, sia ai fini giuridici sia ai fini economici, il riconoscimento del servizio prestato onde evitare una violazione non solo dei principi costituzionali di cui all'articolo 97, ma altresì del dettato europeo che prevede il divieto di discriminazione tra lavoratori che svolgono medesime mansioni alle medesime condizioni, ma con contratti di natura differente.

Tali principi sono richiamabili a maggior ragione nel caso di cui in parola ove la natura dei contratti è identica, trattandosi in entrambi i casi di contratti a tempo indeterminato presso la stessa classe di insegnamento. Sulla base di tali presupposti non si comprende per quale motivo non si dovrebbe riconoscere il diritto della ricorrente ad ottenere la retrodatazione del ruolo, ossia il riconoscimento di tutto il servizio di ruolo svolto ed in ogni caso il motivo per il quale non si consente alla Rosiello di poter partecipare alla procedura di mobilità e richiedere il trasferimento.

II. SULLA VIOLAZIONE DEL PRINCIPIO DEL LEGITTIMO AFFIDAMENTO PREVISTO DALLA LEGGE 241/1990. SULLA RATIO LEGIS DEL VINCOLO TRIENNALE



PREVISTO DALLA NORMATIVA DEL BANDO DI CONCORSO INDETTO CON D.M. 17 OTTOBRE 2018.

1. Come ampiamente dedotto parte ricorrente dopo aver superato il concorso straordinario nel 2018, a seguito degli scorrimenti della graduatoria, veniva convocata con contratto di ruolo nell'anno 2020/2021. Secondo la normativa vigente non può accedere alle procedure di mobilità dovendo permanere per almeno tre anni consecutivi presso il medesimo istituto scolastico di titolarità. A dire il vero, gli anni di servizio prestati dalla Rosiello presso la stessa istituzione scolastica sono **più di tre**, ovvero **ben sei**, e difatti avrebbe già superato il vincolo imposto, considerando poi la plurima giurisprudenza che sul punto equipara il periodo svolto in "altro ruolo" con il periodo effettivo di ruolo. Se poi, come nel caso di specie, la docente presta servizio presso la medesima scuola con gli stessi alunni non può negarsi il superamento del vincolo triennale imposto.

Nello specifico la posizione di parte ricorrente risulta lesa in quanto questa, avendo già prestato più di tre anni di servizio presso la scuola di titolarità senza che le fosse espressamente revocato il precedente ruolo con travolgimento dei relativi effetti, confidava nell'*agere* dell'Amministrazione che in tal modo, nonché con ulteriori atti di cui si è già detto con cui veniva riconosciuta continuità contrattuale e di servizio, le avrebbe riconosciuto una anzianità di ruolo a far data dal 2016 utile anche ai fini della mobilità e dell'assegnazione provvisoria.

La P.A., invece, ledendo il principio del legittimo affidamento, anche costituzionalmente tutelato, senza ulteriore determinazione equipara al servizio di ruolo svolto sino al 2020 al servizio non di ruolo, impedendo alla docente di ottenere la movimentazione di cui necessita.

Come noto, nel nostro ordinamento, il principio di tutela dell'affidamento nei confronti della condotta della Pubblica Amministrazione viene ripreso da numerose disposizioni normative, la cui violazione va ad inficiare direttamente la legittimità dell'atto amministrativo che, nel caso specifico, si rinviene nel mancato riconoscimento dell'anzianità di ruolo a far data dal 2016 circostanza



che, in concreto, impedisce la partecipazione alla procedura di mobilità e contestualmente al mancata possibilità della Rosiello di poter ricongiungersi alla sua famiglia nonostante abbia una bambina di un anno.

2. Se da un lato l'Amministrazione ha voluto imporre un obbligo di permanenza presso la stessa istituzione scolastica per un triennio allo scopo di assicurare la continuità didattica anche nei confronti degli alunni, dall'altro non ha considerato le plurime ed eterogenee posizioni in cui versano i docenti anche diversificandole tra loro. Nello specifico, la Rosiello ha già superato il richiesto vincolo triennale, seppur con due contatti a tempo indeterminato differenti solo per la provenienza dalla graduatoria, ma completamente identici per mansioni svolte, istituzione scolastica ed alunni cui insegna.

Pertanto l'Amministrazione avrebbe dovuto considerare l'attuale posizione lavorativa della Rosiello nonché la continuità di servizio che dal 2016 le ha permesso di cumulare ben sei anni di ruolo e, ad oggi, poter accedere alla procedura di mobilità avendo superato il vincolo triennale imposto.

Una differente interpretazione privilegierebbe un principio rigidamente formalistico che non può che penalizzare la docente e frustrare i principi costituzionali sottesi all'attività amministrativa.

In ossequio ai principi costituzionali, va necessariamente privilegiato un criterio sostanzialistico laddove, in base ad una irragionevole interpretazione formale, si perpetrerebbe una illegittima quanto immotivata lesione per la ricorrente che, diversamente dai suoi colleghi, si vedrebbe imposto un obbligo di permanenza di ruolo presso la propria sede di titolarità di ben nove anni.

Si richiama, a tal proposito, la giurisprudenza univoca del G.A., che ha abbracciato un orientamento giustamente garantista che si uniforma al principio conservativo ad alla predominanza della sostanza sulla forma (ex plurimis TAR Lazio sent. n. 7676/2013, sent. n. 09014/2012; Consiglio di Stato ord. 0938/2012, ord. 223/2013).



Ne deriva, anche in ossequio ai principi testé richiamati, che alla docente debba essere riconosciuta la retrodatazione giuridica del ruolo con piena decorrenza, ai fini della richiesta di trasferimento, assegnazione provvisoria, utilizzazione in altra istituzione scolastica ovvero ricoprire incarichi di insegnamento a tempo determinato in altro ruolo o classe di concorso (di cui all'art. 399, comma 3, T.U. come modificato con D.L. 29 ottobre 2019, n. 126 e s.s. mod.), a far data dal 2016.

ISTANZA DI NOTIFICAZIONE PER PUBBLICI PROCLAMI

Ai fini della notifica ad eventuali controinteressati, essendo la notificazione del ricorso nei modi ordinari particolarmente difficile per il numero delle persone da chiamare in giudizio, e ritenendo la notifica ex art. 150 c.p.c. non idonea al raggiungimento dello scopo, si chiede l'autorizzazione ad effettuare la notificazione del ricorso introduttivo ai soli controinteressati (essendo le Amministrazioni già ritualmente intimate) mediante pubblicazione di avviso ufficiale sul sito del Ministero dell'Istruzione e, ove ritenuto necessario da parte dell'On.le Giudicante, sul sito degli Uffici Scolastici interessati.

Per quanto esposto, nell'interesse di parte ricorrente come sopra rappresentata e difesa

RICORRE

a codesto On.le Tribunale di Modena in funzione del Giudice del Lavoro, affinché respinta ogni contraria istanza, eccezione e deduzione Voglia, previo accoglimento delle istanze di parte ricorrente, disporre la disapplicazione del vincolo triennale di cui all'art. 399, comma 3, T.U., come modificato con D.L. 29 ottobre 2019, n. 126 e s.s. mod., imposto per la partecipazione a procedure di trasferimento, assegnazione provvisoria, utilizzazione in altra istituzione scolastica ovvero finalizzate a ricoprire incarichi di insegnamento a tempo determinato in altro ruolo o classe di concorso e, in ogni caso, emanare un provvedimento atto a consentire la partecipazione alla procedura di mobilità e/o



assegnazione provvisoria prevista per l'anno scolastico 2021/2022 garantendo alla docente la possibilità di ricongiungersi con la propria famiglia.

In via istruttoria:

la difesa chiede che ai sensi e per gli effetti dell'art. 210 c.p.c. sia disposta l'acquisizione di tutta la documentazione relativa alla posizione giuridica e lavorativa di parte ricorrente in possesso dell'Amministrazione nonché ogni altro atto e/o documento di cui Codesto On.le Giudice ritenga necessaria l'acquisizione ai fini del decidere.

In via istruttoria si depositano i documenti come da separato indice.

Con vittoria di spese del presente giudizio da distrarsi ex art. 93 c.p.c.

Ai fini del C.U. si dichiara che lo stesso è dovuto nella misura pari ad € 259,00.

Roma, 30 agosto 2021.

Avv. Michele Bonetti

