

Studio legale

AVV. TI ROSARIO E GABRIELE RIZZO

AVV. MARCO SCEBBA

via V. Giuffrida, 85 – 95128 Catania

Tel. 095501570 - 095509182 – Fax 095509182

Studio legale

Avv. Tommaso Rao

Via Firenze, 120 – 95128 Catania

Tel. 0952884027

TRIBUNALE CIVILE DI CATANIA

Ill.mo Sig. Giudice del Lavoro

RICORSO PER IMPUGNATIVA DI LICENZIAMENTO

Per: la sig.ra Leanza Giuseppina, C.F. LNZGPP58E43G371V, n. in Paternò (CT), il 03.05.1958, ivi res. in via Altarino, 75, elett.te dom.to in Catania, via V. Giuffrida, 85, presso lo studio dell'avv. Marco Scebba (C.F. SCBMRC90S25F205D; PEC: scebba.marco@pec.ordineavvocaticatania.it; FAX: 095509182) che lo rappresenta e difende congiuntamente e disgiuntamente all'Avv. Tommaso Rao (C.F. RAOTMS91E23C351Y; PEC tommaso.rao@pec.ordineavvocaticatania.it) per mandato in calce del presente atto, i quali dichiarano di volere ricevere ogni comunicazione e/o notifica relativa al presente giudizio al fax 095509182 ovvero agli indirizzi p.e.c. di cui sopra -

Contro: Ministero dell'Istruzione e del Merito – Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia, in persona del legale rappr. p.t., con sede in Palermo, via Giovanni Fattori, 60;

Contro: Ministero dell'Istruzione e del Merito – Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia – Ufficio VII – Ambito Territoriale di Catania, in persona del legale rappr. p.t., con sede in Catania, via P. Mascagni, 52;

OGGETTO: IMPUGNAZIONE DECRETO ESCLUSIONE GRADUATORIE PROVINCIALI AD ESAURIMENTO DELLA CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA PER LA SCUOLA PRIMARIA PER L'ANNO 2023-24

PREMESSO IN FATTO

La ricorrente ha ricevuto, in data 10.11.2023, da parte dell'Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia, A.T. Di Catania, il provvedimento distinto dal n. 27861 del 10.11.2023, recapitato alla Prof.ssa Leanza nella propria casella di posta elettronica certificata in pari data, con il quale veniva disposto il depennamento dalla graduatoria in oggetto.

Ciò come automatica conseguenza ex D.M. n. 60/2022 di un licenziamento (illegittimo)



intimatole in data 30.10.2023, per i fatti oggetto di contenzioso in corso tra le parti.

Per una maggiore cognizione dei fatti, si riporta di seguito il contenuto del ricorso introduttivo del giudizio distinto dal n. 12155/2023 R.G., pendente dinanzi a codesto Tribunale (la parte in virgolettato termina a pag. 4 del presente ricorso).

“La ricorrente ha lavorato per conto ed alle dipendenze dell'Istituto Comprensivo “Vespucci – Capuana – Pirandello” di Catania, in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede in Via Zappalà Gemelli, 3, espletando le mansioni di Insegnante di scuola primaria a tempo determinato, dal 01.09.2023 al 30.10.2023 (doc. 9);

In data 30.10.2023 ha ricevuto, dall'Amministrazione Scolastica, un provvedimento con il quale veniva intimato il licenziamento senza preavviso quale sanzione disciplinare (doc. n. 11), ad asserita chiusura di un procedimento disciplinare iniziato prima dell'instaurazione del suddetto rapporto di lavoro, ossia in data 28.07.2023 (doc. 2), afferente una irregolarità documentale in cui sarebbe incorsa la docente quando era in servizio presso la scuola secondaria di primo grado fino all'anno scolastico precedente;

Procediamo con ordine.

In data 05.08.2020 e in data 26.05.2022, la Prof.ssa Leanza Giuseppina ha presentato domanda per essere inserita nelle Graduatorie Provinciali e di Istituto per le Supplenze (c.c.d.d. GPS) per la scuola secondaria, rispettivamente per il biennio 2020 – 2022 e per il biennio 2022 – 2024 (doc. n. 8).

E' ormai uso comune rivolgersi a Enti di Patronato specializzati nel settore scuola per predisporre la domanda.

La sig.ra Leanza è in possesso di diversi titoli di studio, tra cui una Laurea in Scienze Pedagogiche, conseguita presso l'Università degli Studi di Catania il 16.11.2016, ed una laurea in Scienze della Formazione conseguita sempre presso l'Università di Catania il 20.04.2009 nonché il diploma dell'Istituto Magistrale, conseguiti prima della presentazione della domanda in GPS (doc. n. 1).

Non è ancora chiaro (e non rileva in questa sede) quale specifico disguido vi sia stato con chi ha assistito la sig.ra Leanza nella trasmissione della domanda, ma nella voce “Titoli” è



stata inserita la Laurea in Lettere e Filosofia e non già l'ulteriore laurea in possesso della docente, anche questa idonea a consentire alla Leanza di essere inserita correttamente in GPS.

In ragione dell'inserimento in GPS, la docente è stata chiamata a prestare servizio presso la scuola secondaria di primo grado, Istituto Scolastico "Pestalozzi" (doc. n. 4) di Catania, per ben due anni scolastici consecutivi, a far data dal 04.09.2021, rapporto che è proseguito fino al 16.03.2023, data in cui è stato risolto.

Si specifica che la scuola dove ha preso servizio non ha mai effettuato tempestivamente il controllo dei titoli, che è avvenuto soltanto in data 07.03.2023 a seguito di una serie di un diverbio con la dirigente scolastica del plesso.

In ragione dei controlli (tardivamente) effettuati, è emersa questa irregolarità, che a parere dell'amministrazione era idonea a determinare, in autotutela, l'esclusione dalle GPS e la cessazione del rapporto di lavoro in corso con la scuola secondaria.

Infatti, in data 16.03.2023 l'USR ha determinato, in autotutela, l'esclusione dalle GPS della docente (doc. n. 13), già statuita dalla Scuola dove prestava servizio, giusta determina n. 2611 del 15.03.2023 (doc. n. 5).

La decisione è stata accettata dalla prof.ssa Leanza, che ha valutato di non impugnare il provvedimento, pur avendo i titoli per essere inserita in GPS, dal momento che sarebbe stato di per sé aleatorio impostare un eventuale giudizio sul c.d. soccorso istruttorio per far valere l'ulteriore laurea, non essendo infatti tale titolo indicato nella domanda.

Da questo momento inizia però per la docente una situazione Kafkiana.

Da una parte, viene iniziato un procedimento penale a carico della sig.ra Leanza, dall'altro, un procedimento contabile per l'asserito danno cagionato alla scuola.

Ma qui nulla di tutto ciò rileva.

In realtà, la grave ingiustizia che ha subito la docente riguarda l'interruzione del rapporto di lavoro a tempo determinato con l' Istituto Comprensivo "Vespucci – Capuana – Pirandello" di Catania.

La docente ha stipulato un contratto di lavoro a tempo determinato con l'Istituto Vespucci,



per il quale è stata individuata non già dalle graduatorie GPS, ma dalle graduatorie GAE per la scuola primaria e dell'infanzia (doc. n 9).

Si specifica già da ora che la docente si ritrova in GAE non già per aver sfruttato il titolo contestato, ma per essere in possesso del diploma magistrale e della Laurea in Scienze Pedagogiche.

E invece, non si comprende in forza di quale tipo di ragionamento, l'Amministrazione Scolastica ha iniziato un temerario procedimento disciplinare nei confronti della Leanza, quando ormai il precedente rapporto (asseritamente ritenuto viziato) era terminato proprio in ragione dell'asserita irregolarità, e per il quale gli organi competenti si sono già attivati. Infatti, la Procura della Repubblica presso il Tribunale di Catania ha aperto un procedimento penale, del quale ha dato comunicazione anche all'amministrazione scolastica.

In data 28.07.2023, l'Ufficio Scolastico ha impropriamente ritenuto di dover esercitare una qualche azione disciplinare, nonostante fosse cessato il precedente rapporto di lavoro;

La docente è stata pertanto convocata all'audizione del 06.09.2023, assistita da procuratore, e ha presentato memorie come concesso ex lege (doc. n. 6), il cui contenuto va qui inteso integralmente riportato e trascritto.

Tuttavia, con provvedimento del 27.10.2023, ricevuto dalla lavoratrice in data 30.10.2023, l'Amministrazione Scolastica ha determinato il licenziamento disciplinare oggi impugnato.

La docente ha prontamente impugnato stragiudizialmente il licenziamento intimato con raccomandata a.r. del 02.11.2023, chiedendo altresì di procedere in autotutela alla revoca del provvedimento in quanto illegittimo.”

Il suddetto licenziamento è stato tempestivamente impugnato per mancata attinenza con la condotta contestata della sanzione disciplinare corrisposta, per tardività e violazione della normativa invocabile nel caso di specie, nonché per infondatezza dello stesso.

Si riportano, di seguito, i motivi di diritto a sostegno dell'impugnazione del licenziamento (la parte trascritta termina a pag. 11 del presente ricorso).



“1. MANCATA ATTINENZA DELLA SANZIONE DISCIPLINARE CORRISPOSTA CON LA CONDOTTA CONTESTATA

Dalla semplice consultazione dei documenti attinenti alla controversia in corso, appare evidente come l'amministrazione scolastica abbia emesso una sanzione disciplinare ultronea e senza alcuna attinenza con la condotta contestata.

Infatti, l'asserita irregolarità, per la quale la docente Leanza dovrà vedersela nelle opportune sedi, riguarda esclusivamente il momento antecedente all'instaurazione del rapporto di lavoro non già relativo all'ultimo servizio che stava prestando presso la scuola primaria, bensì il rapporto instaurato anni prima presso la scuola secondaria.

L'irregolarità documentale attiene esclusivamente ad un disguido di tipo burocratico che non le permetterebbe, tutt'al più, di continuare a rimanere inserita nelle sole GPS.

Il fatto contestato non può in alcun modo avere attinenza con il rapporto di lavoro presso la scuola primaria, per la quale la docente è tra l'altro in possesso di tutti i titoli.

Non solo.

La sanzione disciplinare è chiaramente motivata in modo incongruo, a conferma dell'illiceità del licenziamento impugnato.

Infatti, l'Amministrazione scolastica, richiamando una delle fattispecie tipizzate di cui all'art. 55 quater, D.lgs. n. 165/2001, parla di «irregolarità relativa all'instaurazione del rapporto di lavoro».

Nulla di più sbagliato.

Infatti, il rapporto di lavoro al quale poter fare tutt'al più riferimento è quello per la scuola secondaria, già instaurato due anni prima e risolto a marzo 2023, e mai e poi mai quello instaurato a settembre 2023, che riguarda un nuovo incarico, un'altra graduatoria e addirittura un altro grado di istruzione, per il quale la lavoratrice ha tutti i titoli.

La fallacia del ragionamento dell'amministrazione è evidente: quest'ultima, infatti, ritiene che la scorretta dichiarazione del titolo fosse finalizzata all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Tuttavia, il rapporto di lavoro per il quale vi sarebbe il legame è esclusivamente quello instaurato con la Scuola Secondaria di primo grado “Pestalozzi”, già risolto.

L'asserita scorrettezza non costituisce affatto un'irregolarità relativa all'instaurazione del rapporto di lavoro con l'Istituto “Vespucchi –Capuana –Pirandello”, sia perché si tratta di un altro rapporto di lavoro, sia perché il titolo dichiarato e oggetto di contestazione non



rileva affatto ai fini dell'instaurazione del rapporto con la Scuola Primaria, per la quale occorrono altri titoli di studio già in possesso della docente.

Ma vi è di più.

In maniera del tutto impropria, l'Amministrazione scolastica fa riferimento anche al D.lgs. n. 297/1994, all'interno del quale rileverebbero i cc.d.d. "atti in grave contrasto con i doveri inerenti alla funzione [docente]" ai fini dell'eventuale cessazione del rapporto di lavoro.

Anche qui è evidente il grave errore in cui è incorsa l'amministrazione convenuta.

Infatti, al fine di stabilire quali siano i doveri inerenti alla funzione, occorre consultare gli artt. 26 –29 CCNL scuola in vigore.

Orbene, da una semplice lettura appare evidente che si tratti di tutti quei doveri che riguardano l'attività didattica, la formazione, e lo svolgimento di tutti gli obblighi inerenti alle incombenze prettamente scolastiche.

Facciamo un esempio.

Se è vero (come è vero) che un obbligo (tipizzato ex art. 29 CCNL) inerente alla funzione sia quello della partecipazione agli scrutini per la valutazione finale, l'assenza ingiustificata o il rifiuto di partecipare agli scrutini configura ovviamente una grave violazione atta a giustificare la cessazione del rapporto di lavoro.

Non esiste docente che possa definirsi tale se si rifiuta di prendere parte alla valutazione finale dei propri studenti.

Stessa cosa dicasi per la mancata correzione di elaborati, il mancato svolgimento della lezione, et similia.

Il contratto collettivo non fa invece alcun riferimento a comportamenti antecedenti l'instaurazione del rapporto di lavoro diversi rispetto all'obbligo di formazione.

Forse l'Amministrazione scolastica ha confuso ciò che è effettivamente grave secondo i parametri normativi con ciò che a proprio parere sia considerato particolarmente grave.

Ricordiamo, tra l'altro, che l'Ufficio Scolastico non ha il potere di disporre un'eventuale condanna di interdizione dai pubblici uffici, e che pertanto, se l'obiettivo dei convenuti è quello di impedire alla ricorrente di mettere piede in una qualsiasi scuola, non è questo il modo corretto per farlo (e in realtà non vi sarebbe affatto motivo).

Non vi è chi non veda, alla luce di quanto sopra, una evidente violazione della normativa dettata dall'art. 55 bis, ter e quater del Testo sul Pubblico Impiego e le altre norme generali



e di settore, e la conseguente necessità di dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato con ogni conseguenza di legge.

2. TARDIVITÀ –VIOLAZIONE NORMATIVA A TUTELA DELL'IMPIEGATO SULLA TEMPISTICA DELL'ATTIVAZIONE DEL PROCEDIMENTO

In via gradata, si fa presente che il procedimento è stato certamente instaurato e portato avanti in evidente violazione dei principi e della normativa afferente la tempestività del procedimento sanzionatorio.

Nel nostro ordinamento, il principio di tempestività è fondamentale per evitare, analogamente a quanto avviene con la prescrizione nel diritto penale, che il lavoratore possa rispondere, sine die, di eventuali infrazioni attinenti al rapporto di lavoro,

Il principio di tempestività è altresì funzionale a consentire una rapida difesa e una certezza sul rapporto contrattuale posto in essere, ossia un rapporto di lavoro che ha lo scopo di permettere al lavoratore di ricevere un reddito per il sostentamento proprio e della propria famiglia.

Si consideri pure che, nel nostro caso, i rapporti di lavoro instaurati con la scuola sono precari, e servono anche alla lavoratrice a consentirle di investire o meno sulla propria carriera, facendo affidamento ai fini del riconoscimento del punteggio.

Infatti, la Pubblica Amministrazione ha non più di 10 giorni di tempo da quando è in grado di scoprire le violazioni asseritamente commesse per trasmettere gli atti e le proprie determinazioni all'Ufficio competente per le sanzioni disciplinari.

In base poi all'art. 55 bis, comma 4, D. lgs. n. 165/2001, alla Pubblica Amministrazione è fatto obbligo di provvedere alla contestazione entro 30 giorni dalla conoscenza dei fatti.

Nel caso di specie, è evidente la violazione di tutti i termini di cui sopra, nonché, in ogni caso, la violazione dei principi sulla tempestività della contestazione disciplinare.

Andiamo con ordine.

Al fine di stabilire se il principio di tempestività possa qui dirsi rispettato o meno, bisogna comprendere quando l'Amministrazione era tenuta o di fatto poteva sapere della asserita irregolarità.

Nel nostro caso, ci sono almeno tre differenti scenari, e in nessuno di questi scenari può dirsi che l'Amministrazione Scolastica si sia mossa tempestivamente.

Sebbene il controllo possa essere fatto immediatamente, le norme dell'ordinamento scolastico prevedono che i controlli debbano essere svolti “tempestivamente”, a seguito della presa di servizio.



La docente Leanza, a seguito della dichiarazione del titolo contestato, ha preso servizio in data 04.09.2021 presso la scuola secondaria "Pestalozzi". Per prassi, tali controlli non vengono fatti subito dopo la sottoscrizione del contratto di lavoro a termine, ma nel periodo tra dicembre e gennaio, dopo che la scuola ha terminato altre incombenze burocratiche in scadenza.

Pertanto, i controlli sui titoli andavano fatti entro il mese di gennaio 2022.

Ciò non è successo.

Alla docente è stata richiesta la documentazione attestante il possesso dei titoli soltanto il 07.03.2023, ossia circa 18 mesi dopo la presa di servizio, allorché ha avuto un diverbio con la dirigente scolastica in ordine alla fruizione di alcuni permessi.

La docente si è attivata per produrre i titoli e, non essendovi corrispondenza tra il titolo dichiarato e quello prodotto, è stata esclusa dalle GPS in data 15.03.2023 (doc n. 5), poi convalidata dall'USR in data 16.03.2023.

La scuola pertanto era a conoscenza della condotta contestata già certamente in data 15.03.2023 allorché il dirigente scolastico ha comunicato l'assenza del titolo richiesto.

Ma vi è di più.

È la stessa Amministrazione scolastica ad ammettere di essere a conoscenza del fatto contestato in data di gran lunga precedente al mese di luglio 2023.

Infatti, nel provvedimento di licenziamento impugnato, al primo "considerato" in fondo alla prima pagina, l'Ufficio ammette di essere a conoscenza dei fatti già dal momento della convalida dell'esclusione da GPS, che è avvenuta in data 16.03.2023. D'altronde, perfino negli ultimi righe della nota protocollo n. 5902 del 16.03.2023 si legge «che la docente non possiede i titoli di accesso per le menzionate classi di concorso».

Si aggiunga, che vi è finanche una medesimezza della persona che ha dapprima convalidato l'esclusione dalle GPS, e poi trasmesso (con una nota di accompagnamento) il provvedimento di avvio del procedimento disciplinare, il 28.07.2023: entrambi i documenti citati sono infatti a firma del medesimo Funzionario delegato, Rosita D'Orsi.

Allora, è evidente che l'Ufficio, consapevole dell'eccessivo lasso di tempo trascorso, ha tentato di spostare a proprio piacimento il dies a quo alla comunicazione della Procura della Repubblica del 13.07.2023, il cui procedimento esula del tutto da quello disciplinare.

E la stessa Amministrazione Scolastica infatti decide di non tenere conto della pendenza del procedimento penale, posto che ritiene di provvedere alla sanzione disciplinare senza attendere l'esito delle indagini penali.



Delle due l'una: o il procedimento penale rileva, e allora bisognava anche attendere l'accertamento delle responsabilità, dei fatti e dell'elemento soggettivo anche in sede penale, oppure il procedimento penale non rileva, dal momento che i fatti e le responsabilità da accertare sono differenti, e quindi l'Ufficio Scolastico avrebbe dovuto attivarsi già da subito anche ai fini del rispetto dei termini perentori propri del procedimento disciplinare.

Non vi è chi non veda la contraddittorietà del comportamento dell'Amministrazione e, in ogni caso, la necessità di propendere per la seconda delle opzioni sopra evidenziate.

In ogni caso, si evidenzia che la scuola sapeva molto prima della sussistenza del procedimento penale, e cioè già in data 30.03.2023 (cfr. Doc 12).

In conclusione su questo motivo di impugnazione, si ribadisce che in nessuna delle seguenti ipotesi possa dirsi rispettato il principio di tempestività della contestazione disciplinare, con conseguente decadenza maturata nei confronti dell'Amministrazione:

a) Se riteniamo che il dies a quo vada ricercato nel momento in cui l'Amministrazione era posta nelle condizioni di effettuare i controlli, la contestazione disciplinare andava trasmessa entro trenta giorni dalla presa di servizio ovvero, in subordine, dal momento in cui l'ordinamento scolastico impone la verifica dei titoli, e quindi non oltre il mese di gennaio 2022, come per prassi;

b) Se riteniamo invece che il dies a quodecorra dal momento della piena conoscenza dei fatti, allora la data da prendere in considerazione è quella del 15.03.2023, data in cui il Dirigente Scolastico ha terminato i controlli, disponendo infatti la proposta di risoluzione del rapporto di lavoro e l'esclusione dalle GPS; anche con riferimento a questa data, è spirato il termine concesso all'Amministrazione datrice di lavoro;

c) Infine, dalla documentazione cui si dispone, è possibile osservare che l'USR per la Sicilia, ed in particolare l'ufficio VII competente per la provincia di Catania, era di certo pienamente a conoscenza dell'intera vicenda sin dal 16.03.2023: tale circostanza è agevolmente desumibile dalla nota recante protocollo n. 5902 a firma del Funzionario Delegato –Rosita D'Orsi, mediante cui si provvedeva ad escludere la docente Leanza Giuseppina dalla fascia per le classi di concorso (doc. n. 13). È chiaro allora che avendo notificato la “Contestazione di addebito” solamente in data 04.08.2023 (e comunque con atto registrato il 28.07.2023), e quindi dopo 5 mesi dall'effettiva conoscenza del presunto illecito disciplinare, risulta ampiamente decorso e oltrepassato il termine di 30 giorni ex legeprevisto.



Come si era premesso, in nessuno degli scenari sopra illustrati può ragionevolmente dirsi che la scuola abbia rispettato i termini perentori di cui alla normativa di riferimento, e pertanto il provvedimento di licenziamento va dichiarato nullo per violazione dell'art. 55 quater, D. lgs. n. 165/2001, del principio di tempestività della contestazione disciplinare, nonché delle altre norme e degli altri principi invocabili nel caso di specie.

3.INFONDATEZZA DEL PROVVEDIMENTO IMPUGNATO

Il provvedimento impugnato è comunque nullo e/o annullabile per infondatezza.

Infatti, la docente non ha mai voluto frodare la scuola attraverso l'allegazione di un titolo che non aveva.

La docente è in possesso, oltre al titolo inserito, della laurea magistrale in Scienze Pedagogiche, che da sola sarebbe stata ed è sufficiente per consentire l'ingresso in GPS (laurea in scienze pedagogiche) per le classi di concorso A18 e A19.

Purtroppo, se la docente si fosse accorta dell'errore, avrebbe sicuramente rimediato in tempo.

In ogni caso, ammesso e non concesso che tale condotta possa integrare non solo gli estremi per l'esclusione dalle GPS per la scuola secondaria, ma anche la determinazione di un qualsiasi sanzione nella scuola primaria, per la quale non è assolutamente necessario il titolo contestato, si chiede che il Giudice ridetermini la sanzione del licenziamento, disponendone una meno afflittiva.

SULLA TUTELA: REINTEGRAZIONE E INDENNITÀ RISARCITORIA

L'art. 63, comma 2, D. lgs. n. 165/2001, così come integrato dal D. lgs. n. 75/2017 è chiaro nel dettare la tutela al lavoratore vittima di licenziamento illegittimo.

Infatti, è stabilito che con la sentenza con la quale il Giudice dichiara nullo il licenziamento, l'amministrazione va condannata alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione.

Si tratta della tutela c.d. Reale, applicabile de plano al caso di specie, anche a seguito dei chiarimenti giurisprudenziali sul punto.

Stante l'illegittimità del licenziamento intimato dalla convenuta, in disprezzo delle norme e dei principi che regolano il settore, la ricorrente ha diritto alla reintegra e al riconoscimento anche giuridico del servizio che ha e/o avrebbe dovuto prestare, oltre all'indennità richiesta.



Nel caso in cui non si ritenga applicabile la norma in esame, si chiede comunque dichiarare nullo/annullabile e in ogni caso il licenziamento impugnato, disponendo i provvedimenti conseguenti per legge.”

Nonostante parte convenuta fosse a conoscenza dei suddetti motivi di impugnazione del licenziamento (che porteranno senz'altro all'accoglimento del relativo ricorso), la sig.ra Leanza è stata depennata dalle graduatorie ad esaurimento per la scuola primaria, come conseguenza automatica del licenziamento occorso, e ciò ai sensi dell'art. 8, comma 3, lett.c, D.M. n. 60/2022.

Tale provvedimento è un atto meramente consequenziale al licenziamento intimato, in quanto si fonda esclusivamente su tale circostanza di fatto, la quale assume rilevanza in base al D.M. n. 60/2022 sopra citato.

Il provvedimento di esclusione, al pari del licenziamento intimato, è nullo, annullabile, comunque illegittimo, per i seguenti motivi di

DIRITTO

1) ILLEGITTIMITA' DELL'ATTO IMPUGNATO COME CONSEGUENZA DELL'ILLEGITTIMITA' DELL'ATTO PRESUPPOSTO

Come premesso, il provvedimento impugnato si basa esclusivamente sull'avvenuto licenziamento della ricorrente, avvenuto in data 30.10.2023, ritualmente impugnato, prima stragiudizialmente e poi giudizialmente, giusta ricorso introduttivo del giudizio n. 12155/2023 R.G., la cui udienza è fissata per il 20.02.2024, dinanzi al G.L. Dott.ssa Federica Amoroso.

Codesto Ill.mo Giudice adito può facilmente rendersi conto, dalla produzione documentale offerta anche in questa sede, del fatto che l'atto di esclusione dalle GAE oggi impugnato (ossia il provvedimento n. 27861 del 10.11.2023) si fonda su un altro provvedimento, quello di licenziamento, chiaramente illegittimo per i motivi esposti in entrambi i ricorsi proposti dalla ricorrente.

L'atto impugnato è l'ennesima dimostrazione di una condotta vessatoria dell'Amministrazione scolastica nei confronti della docente, che si ritrova costretta ad impugnare anche quest'atto amministrativo.

Tale circostanza sarebbe stata certamente evitabile se l'Amministrazione scolastica, di fronte all'avvenuta impugnazione del licenziamento presupposto, avesse atteso l'esito del giudizio nel quale la lavoratrice ha richiesto non solo dichiararsi l'illegittimità del licenziamento, ma altresì disporsi la reintegra nel posto di lavoro dal quale è stata ingiustamente privata.



Dal momento che il licenziamento è illegittimo per i motivi sopra esposti, anche il provvedimento di esclusione dalle graduatorie oggi impugnato è destinato ad avere la stessa sorte.

D'altronde, è la stessa Amministrazione scolastica ad ammettere che il provvedimento in oggetto è stato emesso sulla base del solo licenziamento intimato, e non per altri motivi, anche laddove fa presente che ha ritenuto di non dover dare luogo all'applicazione delle norme sul procedimento amministrativo in quanto il contenuto dell'atto era vincolato alla sola valutazione della circostanza del licenziamento senza preavviso.

Per tali ragioni, ove codesto Ill.mo Giudice adito dovesse ritenere corretto procedere ad una decisione nel merito della presente controversia, si chiede di accogliere l'odierno ricorso senza attendere la decisione della controversia distinta dal n. 12155/2023 R.G.

Ove invece si dovesse ritenere corretto attendere o far dipendere la decisione sull'odierno ricorso in base alle statuizioni del Giudice del Lavoro sull'impugnazione del licenziamento presupposto, si chiede disporsi la fissazione dell'udienza a data successiva al 20.02.2023, ovvero provvedere alla riunione dei procedimenti per connessione soggettiva e parzialmente oggettiva.

2. ILLEGITTIMITA' ART. 8, COMMA 3, LETT. C, D.M. N. 60/2022

Senza recesso alcuno dal motivo di cui sopra, avente carattere assorbente, si fa comunque rilevare che la disposizione prevista all'interno del D.M. n. 60/2022 è certamente illegittima nella parte in cui vincola l'amministrazione scolastica all'adozione di un provvedimento quale quello di esclusione delle GAE senza consentirle di valutare correttamente il caso concreto.

Infatti, la norma secondo cui si incorre in una sanzione così pesante, che non consente nemmeno la possibilità astratta di poter essere convocati per piccola supplenze in ragione del depennamento dalle GAE nella propria provincia, collide certamente con i canoni di buon andamento e imparzialità imposti dall'art. 97 Cost., oltre che con le altre norme e gli altri principi di materia.

Infatti, così facendo, si consente a docenti con un punteggio inferiore della docente Leanza di poter insegnare, senza che ciò sia sorretto da una valida ragione o senza comunque consentire all'Amministrazione scolastica di poter prendere una decisione maggiormente ponderata.



Prova ne è il fatto che non viene concesso alla docente da escludere nemmeno la possibilità di far valere le proprie ragioni nelle forme e nei modi di cui alla L. n. 241/90 sul corretto procedimento amministrativo.

Si chiede pertanto che il provvedimento di esclusione dalle Graduatorie Provinciali ad Esaurimento impugnato venga annullato anche per siffatto motivo.

- IN VIA CAUTELARE: AMMISSIONE CON RISERVA

In via cautelare, si chiede in ogni caso ordinare l'inserimento della docente sig.ra Leanza Giuseppina nelle Graduatorie Provinciali ad Esaurimento dalle quali è stata depennata.

Infatti, la Prof.ssa Leanza subirebbe un danno grave e irreparabile dal fatto che non può ricevere alcuna chiamata per l'insegnamento dalle suddette graduatorie, per le quali era correttamente inserita. Inoltre, l'odierno ricorso è chiaramente fondato in quanto sorretto su valide ragioni.

Non è corretto escludere la Prof.ssa Leanza dalle suddette graduatorie in presenza di una controversia in corso, ed essendo i fatti addebitabili alla docente sotto il vaglio del Giudice del Lavoro.

Non è affatto giusto che, oltre al danno immediatamente subito in ragione del licenziamento illegittimamente intimato, la docente debba anche rinunciare a rimanere inserita nelle Graduatorie ad Esaurimento, con conseguente notevole rischio di non poter più lavorare durante l'anno scolastico in corso e senza pertanto poter contribuire ai bisogni della propria famiglia.

Si chiede pertanto ordinare cautelaramente – occorrendo, anche inaudita altera parte - parte convenuta al reinserimento della prof.ssa Leanza nelle graduatorie in oggetto, con riserva da sciogliersi conseguentemente all'esito del presente giudizio.

- SULLA GIURISDIZIONE DEL GIUDICE ORDINARIO/GIUDICE DEL LAVORO

La scrivente difesa fa propri i principi della giurisprudenza in materia, la quale ha più volte affermato che ciò che rileva ai fini del riparto di giurisdizione è *“l'intrinseca natura della posizione dedotta in giudizio ed individuata dal giudice con riguardo ai fatti allegati ed al rapporto giuridico del quale detti fatti sono manifestazione.”*

E' chiaro che la posizione della ricorrente e i fatti allegati e provati sono manifestazione del rapporto di lavoro, già instauratosi.

In tema di lavoro pubblico “privatizzato”, queste Sezioni Unite hanno escluso la configurabilità di situazioni di interesse legittimo con specifico riguardo ad ipotesi di procedura di mobilità del personale docente ed hanno qualificato come diritto soggettivo



l'interesse pregiudicato da decisioni assunte in esito a procedimenti riconducibili all'esercizio dei poteri del privato datore di lavoro, senza che rilevi che la pretesa giudiziale sia stata prospettata come richiesta di annullamento di un atto amministrativo (v. Cass. Sez.Un., 27/12/2011, n. 28800, che rinvia a Cass. Sez.Un., 25/3/2005, n. 6421).

Continuando la Suprema Corte Cassazione, con sentenza a Sezioni Unite n. 4318/2020) su fattispecie analoga, precisa poi che *“Sulla base di questi principi, si è affermato che rientra nella giurisdizione del giudice ordinario il potere di verificare, in via incidentale, la legittimità degli atti generali di autoregolamentazione dell'ente pubblico (per eventualmente disapplicarli), qualora il giudizio verta su pretese attinenti al rapporto di lavoro e riguardi, quindi, posizioni di diritto soggettivo del lavoratore, in relazione alle quali i suddetti provvedimenti di autoregolamentazione costituiscono solamente atti presupposti (Cass., Sez. Un. 8/6/2016, n. 11712; Cass. Sez. Un. 16/2/2009, n. 3677; Cass. Sez.Un. 17/12/2008, n. 32625).*

Riprendendo poi uno dei passi della sentenza sopra citata, il provvedimento impugnato *“non può essere neppure qualificata come atto di macro organizzazione, dal momento che [è] lungi dal dettare le linee fondamentali di organizzazione degli uffici o dal determinare le dotazioni organiche complessive.”* Infatti, nel nostro caso, il provvedimento ha il solo scopo di determinare l'esclusione della docente da una delle graduatorie che vengono usate dagli Istituti Scolastici per convocare e conseguentemente assumere il personale, ma non è atta a determinare una diversa disposizione o organizzazione dei posti in organico. Tra l'altro, la docente potrebbe ben insegnare sulla base di una *“messa a disposizione”* o in base ad altre graduatorie nelle quali è ancora inserita.

Tutto ciò premesso e ritenuto

SI RICORRE

al sig. Giudice adito perché voglia così provvedere:

- Cautelarmente, ordinare anche *inaudita altera parte*, alla prima udienza, all'amministrazione convenuta il reinserimento della ricorrente nelle Graduatorie Provinciali ad Esaurimento per la Città Metropolitana di Catania per la Scuola Primaria per l'anno



2023-2024, con riserva;

- Nel merito, ritenere e dichiarare nullo, annullabile, comunque illegittimo, il provvedimento n. 27861 del 10.11.2023 emesso dall'Ufficio Scolastico per la Regione Sicilia, Ambito Territoriale di Catania, notificato il 10.11.2023 alla sig.ra Leanza Giuseppina, con il quale la docente viene depennata dalle Graduatorie Provinciali ad Esaurimento per la Città Metropolitana di Catania;

- In via di rito, ove ritenuto opportuno, fissare l'udienza di comparizione delle parti in data successiva al 20.02.2023, compatibilmente con il procedimento distinto dal n 12155/2023 R.G., ove è pendente tra le parti la controversia afferente l'illegittimità del licenziamento intimato, quale atto presupposto dell'atto qui impugnato, ovvero disporre la riunione o l'assegnazione al medesimo Giudice del Lavoro.

- Condannare l'amministrazione convenuta alle spese competenze ed onorari del giudizio, da distrarsi in favore dei sottoscritti procuratori antistatari.

Il tutto con sentenza provvisoriamente esecutiva come per legge.

Si produce la documentazione indicata in narrativa.

Con riserva di articolare ogni mezzo istruttorio ex art. 420 c.p.c.

Salvo ogni altro diritto.

Il valore della presente controversia è di valore indeterminabile, e il contributo unificato dovuto è di € 259,00.

Catania, li 11.12.2023

Avv. Tommaso Rao

Avv. Marco Scebba

