

**TRIBUNALE ORDINARIO DI FROSINONE****-SEZIONE LAVORO-****RICORSO EX ART. 281 DECIES C.P.C. ED EX ART. 28 D.L. 150/2011**

*con istanza cautelare per provvedimento d'urgenza in corso di causa ex art. 669 quater e 700 c.p.c.*

per: **MASTRONICOLA MARISA** (CF: MSTMRS59B59A348K), nata il 19/02/1959 ad Aquino (FR) ed ivi residente, rappresentata e difesa dall'Avv. Gianluca Magnani (CF: MGNGLC72E13H501I – P.E.C.: gianluca.magnani@oav.legalmail.it – Fax. 06/88932890) del Foro di Velletri, come da procura in allegato al presente atto ai sensi dell'art. 83, III° comma c.p.c. e art. 10 DPR 123/2001 e con quest'ultimo elett.te dom.ta presso il suo Studio legale sito ad Albano Laziale (RM), via Virgilio 12;

- *ricorrente* -**CONTRO**

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO**, in persona del ministro *pro-tempore* elett.te dom.to presso la sede di viale Trastevere, n. 76/A a Roma, rappresentato e difeso dall'*Avvocatura Generale dello Stato* con sede in via dei Portoghesi 12 a Roma;

**UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL LAZIO** (C.F. 97248840585), in persona del direttore generale *pro-tempore*, elett.te dom.to presso la sede di viale G. Ribotta 41 a Roma, rappresentato e difeso dall'*Avvocatura Generale dello Stato* con sede in via dei Portoghesi 12 a Roma;

**UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL LAZIO – AMBITO TERRITORIALE DI FROSINONE** (C.F. 80009750607), in persona del direttore generale *pro-tempore*, elett.te dom.to presso la sede di Viale Olimpia 14/16 (zona Casaleno) 03100 Frosinone, rappresentato e difeso dall'*Avvocatura Generale dello Stato* con sede in via dei Portoghesi 12 a Roma;

- *resistenti* -

oggetto: a) diritto della ricorrente a partecipare, nella provincia di Frosinone, alla terza procedura selettiva di internalizzazione degli ex LSU nell'Area del personale ATA (*Collaboratori scolastici*), avviata con decreto dipartimentale Ministero dell'Istruzione prot. 1391/23 a mente dell'art. 58, comma 5- septies del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69 convertito con modificazioni dalla L. 20 dicembre 2019, n. 159;

b) diritto della ricorrente all'assunzione a tempo indeterminato dal 01.09.2023 (o da altra data meglio vista) nell'ambito della procedura selettiva *de qua*, nella provincia di Roma o, in subordine, in quella di Frosinone;

c) diritto della ricorrente risarcimento danni patrimoniali e non patrimoniali da discriminazione per motivi di salute;

**IN FATTO**

1. la Sig.ra Marisa Mastronicola è una dei tanti ex lavoratori socialmente utili (LSU) impiegati per anni



(sin dal 1991) in servizi di pulizie presso enti e scuole statali e comunali del territorio ai sensi dell'art. 23 della legge 11 marzo 1988, n. 67 (norma che consentiva l'impiego a tempo parziale di disoccupati per lo svolgimento di attività di utilità collettiva da parte di amministrazioni pubbliche e altri soggetti) (v. doc. 9);

2. nel tempo, molti dei suddetti ex LSU sono stati confermati in servizio in ottemperanza di successivi provvedimenti legislativi per supplire alle carenze di personale di diversi istituti scolastici e sono stati quindi stabilizzati, col tempo, presso le cooperative e ditte private cui venivano sistematicamente appaltati i servizi di pulizia nelle scuole;
3. questo è anche il caso della ricorrente, la quale, nel periodo compreso tra il luglio 2001 ed il febbraio 2020, ha svolto servizi di pulizia per più di 5 anni presso l'Istituto scolastico statale di Aquino (FR), alle formali dipendenze (tempo determinato ed indeterminato) di varie ditte che si sono avvicendate nell'affidamento del relativo appalto (cfr. doc. 9, 10, 11, 12, 13);
4. segnatamente, l'istante, con contratti a tempo indeterminato e determinato, ha lavorato:
  - dal 01/07/2001 al 31/12/2004, alle formali dipendenze della S. COOP R.L. COOP. 2001 SOC. COOP APPALTI DAL 1971 (ROMA) (COD. INPS: 3307687260) presso il Circolo Didattico di Aquino (FR), con contratto a tempo indeterminato e mansioni di pulizie, portierato e vigilanza alunni;
  - dal 01/01/2005 al 21/02/2005, alle formali dipendenze della SOC. COOP. COOP. 2001 SOC. COOP. APPALTI (COD. INPS: 3307076895), presso il Circolo Didattico di Aquino (FR), con contratto a tempo indeterminato e mansioni di pulizie, portierato e vigilanza alunni;
  - dal 01/01/2018 al 31/12/2018, alle formali dipendenze della S.R.L. SERVIZI GENERALI (CF:09170001003 - COD. INPS: 7050825052), presso l'Istituto Comprensivo di Aquino (FR), con contratto a tempo determinato e mansioni di pulizie, portierato e vigilanza alunni;
  - dal 01/01/2019 al 30/04/2019 alle formali dipendenze della S.R.L. SERVIZI GENERALI (CF:09170001003 - COD. INPS: 7050825052), presso l'Istituto Comprensivo di Aquino (FR) con contratto a tempo determinato e mansioni di pulizie, portierato e vigilanza alunni;
  - dal 03/05/2019 al 30/06/2019, alle formali dipendenze della SOC. CONS. TEAM SERVICE (CF:07947601006- COD. INPS: 7047277903) presso l'Istituto Comprensivo di Aquino (FR) con contratto a tempo determinato e mansioni di pulizie, portierato e vigilanza alunni;
  - dal 01/10/2019 al 28/02/2020, alle formali dipendenze della SOC. CONS. TEAM SERVICE (CF:07947601006 – COD. INPS: 7047277903) presso l'Istituto Comprensivo di Aquino (FR) con contratto a tempo determinato e mansioni di pulizie, portierato e vigilanza alunni;
 (cfr. doc. 10, 11, 13)
5. il profilo professionale riconosciuto alla ricorrente nei suddetti periodi di lavoro formalmente ricondotti a contratti di lavoro subordinato, è sempre stato quello di operaia pulitrice Liv. 1 e 2 del CCNL Servizi di *Pulizia / Multiservizi*, cui corrispondono quei lavoratori che “... eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti anche con l'utilizzo di semplici attrezzature e macchine operatrici automatiche o semiautomatiche attrezzate.” (cfr. CCNL in doc. 4 e 5 e contratti di assunzione in doc. 10 e 11);



6. quanto al suo livello di scolarizzazione, la ricorrente vanta un diploma di scuola secondaria conseguito presso l'Istituto tecnico commerciale paritario *San Felice* di Roma (v. doc. 8);
7. venendo quindi ai fatti di causa, si osserva quanto segue:
8. come anticipato, la Sig.ra Mastronicola, dapprima come LSU e poi come dipendente delle varie ditte aggiudicatarie, ha lavorato presso l'appalto pulizie dell'Istituto comprensivo (già Circolo didattico) di Aquino (FR) per numerose annualità ricomprese nell'intervallo temporale dal 1991 sino al 28 febbraio 2020, data di definitiva cessazione di tutti gli appalti nelle scuole statali (cfr. doc.);
9. la stagione degli appalti di pulizia nelle scuole pubbliche statali è infatti ufficialmente terminata il 28 febbraio 2020 a mente dell'art. 58 del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69 - convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013, n. 98 - con cui è stata anche pianificata e (sinora) parzialmente attuata la completa e graduale internalizzazione del personale ausiliario e/o di pulizie ivi impiegato, mediante assunzione alle dipendenze dell'Amministrazione convenuta nel profilo ATA di *Collaboratore scolastico* (Area A personale scolastico ATA) (v. infra);
10. nel processo di internalizzazione de quo, si registrano, ad oggi, sei fasi, tra le quali tre distinte procedure selettive di internalizzazione degli ex LSU:
  - prima fase (prima selezione), disciplinata dall'art. 58, comma 5 – ter del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69 e dal decreto MIUR n. 2200 del 6 dicembre 2019, ha riguardato i soli ex LSU che, già in possesso di licenza media o altro titolo superiore, potevano vantare almeno 10 anni di servizio nelle scuole statali (purché comprensivi degli anni 2018 e 2019) svolto nel profilo di operai addetti alle pulizie e/o ausiliari alle dipendenze di ditte appaltatrici dei relativi servizi con soli contratti a tempo indeterminato; tale procedura si è conclusa con la pubblicazione delle graduatorie provinciali e con le conseguenti assunzioni degli aspiranti ivi inclusi a decorrere dal 1 marzo 2020 (v. doc. 6-b);
  - la seconda fase, disciplinata dall'art. 58 comma 5quater del DL n. 69 del 21/6/2013, ha previsto la definizione di una graduatoria nazionale a beneficio dei richiedenti che all'esito della prima fase erano risultati in soprannumero nella provincia prescelta o che erano risultati destinatari di contratto a tempo indeterminato part-time e si è conclusa nell'estate 2020 (v. doc. 6-f);
  - la terza fase, è consistita invece in una procedura di mobilità straordinaria su base nazionale ex art. 58, comma 5-quinquies del cit. d.l. 69/2013 a beneficio di coloro che, già assunti a tempo pieno, volevano spostarsi in altra provincia sui soli posti interi residuati dalle prime due fasi;
  - la quarta fase (seconda selezione), avviata con decreto dipartimentale Ministero dell'Istruzione n. 951 del 16 giugno 2021 a mente dell'art. 58, comma 5-sexies del cit. decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69 - come introdotto dall'art. 2 del d.l. 126 del 20 dicembre 2019 convertito con modificazioni dalla L. 20 dicembre 2019, n. 159 - ha avuto ad oggetto il reclutamento a tempo indeterminato alle dirette dipendenze del MIUR, sui posti residuati dalla prima fase, del personale impiegato per almeno 5 anni anche non continuativi ed anche con contratti a tempo determinato (purché comprensivi degli anni 2018 e 2019), alle dipendenze di imprese private titolari di contratti di appalto per lo svolgimento dei suddetti servizi nelle scuole statali (v. doc. 6-g);
  - infine, la quinta ed ultima fase (terza selezione), avviata con D.D.G. Ministero dell'Istruzione e del



Merito prot. 1391 del 11.08.2023, a mente del comma 5-septies dell'articolo 58 del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, ha avuto ad oggetto l'assunzione alle dipendenze dello Stato del personale in possesso dei requisiti di cui al cit. comma 5-sexies del medesimo articolo 58, che non aveva potuto partecipare alla procedura selettiva precedente per mancata emanazione del bando per la provincia di appartenenza (cfr doc. 16 e 17);

- nell'ambito di questa terza ed ultima selezione, a mente di quanto previsto dal comma 5-septies dell'articolo 58 del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, ha avuto luogo anche una ulteriore fase (la sesta) nell'ambito della quale, mediante formazione e scorrimento di apposita *graduatoria nazionale*, è stato possibile per gli aspiranti idonei non soddisfatti per la provincia di domanda, chiedere ed ottenere una assunzione a tempo indeterminato su scuole di altra provincia (v. doc. 21);
- 11. orbene, nell'ambito della suddetta terza ed ultima selezione, l'Amministrazione convenuta ha dato concreto avvio all'iter relativo all'internalizzazione degli ex LSU occupati su Rieti e Frosinone, entrambe province escluse dalla tornata precedente (v. doc. 17);
- 12. essendo in possesso dei relativi requisiti (più di 5 anni di lavoro subordinato presso appalti di pulizie nelle scuole pubbliche statali, comprensivi degli anni 2018 e 2019), la Sig.ra Mastronicola, in data 26.08.2023, ha finalmente potuto presentare domanda (*on line*) di partecipazione alla suddetta terza ed ultima selezione per le internalizzazioni degli ex LSU nell'Area del personale ATA (*Collaboratori scolastici*) nelle scuole della provincia di Frosinone (v. doc. 18);
- 13. nella sua domanda, ella ha specificato i titoli culturali ed i servizi svolti, compilando anche il campo previsto per i beneficiari di *titolo di preferenza*, in ragione del suo status di invalida civile affetti da handicap grave riconosciute in data 22/11/2022 (verbale INPS n. 07526182) (v. doc.);
- 14. all'esito della verifica di rito sui suoi requisiti, tuttavia, l'USR Lazio, con DDG prot. 1958 del 09.10.2023, ha disposto la sua esclusione dalla procedura selettiva per l'internalizzazione degli ex LSU come *Collaboratori scolastici*, sul presupposto, evidentemente erroneo, che difettesse, nel caso di specie, il requisito di ammissione alla procedura selettiva di cui all'art. 4, comma 2, lett. c) del cit. bando (DDG Ministero dell'Istruzione e del Merito prot. 1391/23), ovverosia quello avente ad oggetto ***"idoneità fisica allo svolgimento delle mansioni relative al posto da ricoprire. [...]"*** (v. doc. 19);
- 15. non è servita a far tornare sui suoi passi l'Amministrazione convenuta neppure la lettera di con cui la ricorrente, per tramite dello scrivente Studio legale, diffidava la prima a reinserirla nella procedura in ragione del fatto che la sua invalidità civile al 100% ex art.2 e 12 L 118/71, al di là della equivoca dicitura riportata sul verbale INPS 22.11.2022, ed il collegato riconoscimento dell'handicap grave non significa affatto inidoneità alla mansione da svolgere nel profilo cui la selezione da qua si riferiva (v. doc. 27);
- 16. come ben noto, infatti, lo status di invalido civile (ancorché al 100%) è pienamente compatibile, *ex se*, con il lavoro dipendente privato e pubblico e lo stesso dicasi anche in caso di riconoscimento dell'handicap in situazione di gravità (v. in diritto);
- 17. nel caso di specie, oltretutto, la condizione di invalidità della ricorrente è stata dichiarata *rivedibile* (con revisione prevista nel corrente mese di dicembre 2023) proprio a causa di un problema di salute non certo cronicizzato né permanente ed in ogni caso la Sig.ra Mastronicola è attualmente in condizioni



fisiche pienamente compatibili con lo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di *Collaboratrice scolastica* (da lei peraltro sempre svolte dal 1991) che di seguito si vanno a trascrivere: “*Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività caratterizzata da procedure ben definite che richiedono preparazione non specialistica. E' addetto ai servizi generali della scuola con compiti di accoglienza e di sorveglianza nei confronti degli alunni, nei periodi immediatamente antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche e durante la ricreazione, e del pubblico; di pulizia dei locali, degli spazi scolastici e degli arredi; di vigilanza sugli alunni, compresa l'ordinaria vigilanza e l'assistenza necessaria durante il pasto nelle mense scolastiche, di custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici, di collaborazione con i docenti. Presta ausilio materiale agli alunni portatori di handicap nell'accesso dalle aree esterne alle strutture scolastiche, all'interno e nell'uscita da esse, nonché nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale anche con riferimento alle attività previste dall'art. 47.*” (v. declaratoria profili nel CCNL Scuola 2006/2009 in doc. 3; v. verbali INPS in doc. 14 e 15);

18. ad ogni modo e fermo quanto sopra, è lo stesso articolo 4, comma 2, lett. c), del bando di cui al DDG prot. 1391/23 - che l'Amministrazione convenuta impropriamente evoca quale riferimento normativo per l'esclusione della lavoratrice dalla procedura straordinaria *de qua* - a spiegare che l'unico requisito rilevante sotto il profilo sanitario è quello, ben diverso, della **“idoneità fisica allo svolgimento delle mansioni relative al posto da ricoprire”**, come tale suscettibile di accertamento medico nelle forme della *visita preassuntiva* da parte degli organi preposti, a mente della normativa vigente (v. cit. art. 4 ed in diritto);
19. l'assoluta mancanza di presupposti e/o elementi interpretativi per una possibile sovrapposizione tra i due concetti in parola (invalidità civile ed inidoneità alla mansione specifica), si evince non soltanto dalla diversa nomenclatura e dalle distinte discipline previste per i due tipi di accertamenti in commento ma anche dal fatto che, nel bando, l'invalidità civile, ben lungi dal rappresentare una condizione ostativa all'assunzione, costituisce invece un *titolo di preferenze* per agevolare chi ne è affetto ai fini della scelta di sede (v. anche in diritto);
20. dunque, nel caso di specie, l'Amministrazione ha palesemente violato le disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, non soltanto perché ha confuso grossolanamente tra invalidità civile e inidoneità fisica alle mansioni specifiche del ruolo da ricoprire nella Scuola (*Collaboratore scolastico*), ma anche perché ha violato il generalissimo obbligo di inviare la lavoratrice a visita presso un medico competente o la stessa CMV (ai fini della verifica sulla compatibilità delle sue condizioni di salute con le mansioni proprie del profilo di *Collaboratore scolastico*) prima di adottare (eventualmente) un provvedimento come quello impugnato con il presente atto;
21. sotto distinto profilo, la denunciata condotta dell'amministrazione convenuta costituisce una grave forma di discriminazione diretta ed indiretta nei confronti di persona affetta da handicap grave qual'è appunto la ricorrente, anche in considerazione del fatto che, inspiegabilmente, non è stato riconosciuto alcun titolo di riserva (v. in diritto);
22. nella fattispecie, infatti, non esisteva neppure un qualche plausibile interesse organizzativo contrario all'applicazione della riserva ex lege 68/1999 né, tanto meno, l'evidente discriminazione subita dalla





Sig.ra Mastronicola poteva giustificarsi in ragione del fatto che le generali condizioni fisiche e/o di salute dei candidati costituissero “... *un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell’attività lavorativa*” (cfr. direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000 in doc. 30 con artt. 1, 2 e 3 del D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216);

23. controparte, infatti, non ha applicato la riserva ex lege 68/1999 alla procedura de qua né ha dimostrato di esservi dispensata per aver comunque soddisfatto le quote percentuali di riserva per l’a.s. 2023/2024 sulla base di altri criteri e/o su scala nazionale (v. in diritto);
24. fermo quanto sopra, si evidenzia che, all’esito delle selezioni provinciali, i candidati giudicati idonei sono stati collocati in graduatorie provinciali di merito formulate sulla base del punteggio complessivo conseguito ed approvate dall’USR competente; per la provincia di Frosinone è stata pubblicata apposita graduatoria in data 25.10.2023 (prot. 1984 del 13.10.2023), nella quale (ovviamente) la ricorrente non è stata inserita (v. in doc. 20);
25. ad oggi, ancora non risultano disposte assegnazioni alle scuole di Frosinone degli ex LSU inseriti nella suddetta graduatoria del 25.10.2023 per temporanea indisponibilità di posti disponibili, di guisa che l’USR competente per territorio scorrerà la stessa, nei limiti dei posti che si renderanno disponibili a partire dal prossimo a.s. 2024/2025 “*nell’ambito dei posti di cui all’articolo 58, comma 5-ter del Decreto-Legge e al netto delle risorse prioritariamente destinate, ai sensi del comma 5-septies, alla trasformazione a tempo pieno dei rapporti instaurati ai sensi dei commi 5-ter, 5-sexies e 5-septies*” (v. art. 8 del bando);
26. tuttavia, agli aspiranti inseriti nelle graduatorie provinciali e non ancora immessi in ruolo, è stata concessa la possibilità di inserimento nella distinta graduatoria nazionale di cui all’articolo 58, comma 5-septies, del Decreto-Legge 69/13, finalizzata al conferimento dei posti interi su provincia diversa rispetto a quella per la quale era stata presentata domanda, che erano residuati all’esito della seconda procedura selettiva (art. 58 comma 5-sexies del d.l. 69/2013) (cfr. doc. 21 e 22);
27. tali aspiranti hanno potuto presentare domanda dal 31 ottobre al 10 novembre 2023 e sono stati poi convocati il 28.11.2023 mediante scorrimento della stessa (cfr. doc.);
28. se non fosse stata ingiustamente esclusa, la ricorrente, che si ricorda essere disoccupata dal febbraio 2020 (...), avrebbe certamente partecipato a tale ulteriore fase su base nazionale per accedere ad un posto di Collaboratrice scolastica su Roma, avendo ella estrema necessità di lavorare e non risultando affatto proibitiva la distanza tra la provincia di residenza e quella testé menzionata;
29. lo avrebbe fatto ai sensi dell’art. 6 del DDG Ministero dell’Istruzione e del Merito prot. 2163 del 30.11.2023 presentando la sua domanda nel termine di cui sopra (v. doc. 21);
30. sta di fatto che la suddetta *graduatoria nazionale* è stata pubblicata con decreto D.G. Ministero dell’Istruzione e del Merito prot. 2390 del 17.11.2023 ed all’esito delle operazioni di reclutamento a tempo indeterminato che ne sono seguite per gli aventi diritto ivi graduati mediante scorrimento della stessa (28.11.2023), sono residuati numerosi posti su Roma (v. elenco in doc. 22);
31. segnatamente, all’esito delle assegnazioni mediante scorrimento grad. nazionale, risultano ancora disponibili per le stabilizzazioni degli ex LSU, su Roma, ben 173 posti per Collaboratori scolastici presso scuole distribuite in numerosi distretti, tra i quali: 009, 010, 011, 012, 013, 014, 015, 016, 017,



018, 019, 020, 021, 023, 024, 025, 026, 027, 033, 037 (v. doc. 22);

32. dunque, la ricorrente sarebbe oggi certamente una *Collaboratrice scolastica* a tempo indeterminato presso una scuola di Roma se non fosse stata ingiustamente esclusa dalla procedura de qua per i motivi testé illustrati;

### **SUL PERICULUM IN MORA**

33. la ricorrente, vive sola, non ha parenti in grado di sostenerla economicamente ed è disoccupata sin dal febbraio 2020 (cfr. doc. 24, 25, 26, 29);
34. attualmente ella percepisce una pensione di inabilità ex art. 12 legge n. 118/71 che, per la sua esiguità, non le consente di affrontare spese che non siano quelle appena sufficienti per la sola sopravvivenza (v. doc. 24);
35. per lei, anche la minima e necessaria spesa extra imprevista costituisce un problema enorme e difficilmente risolvibile (v. doc. 28);
36. oltretutto, come anticipato, è molto probabile (ed auspicabile) che lo status di invalidità civile le venga revocato a stretto giro, vista la rivedibilità programmata proprio a decorrere dal corrente mese di dicembre 2023 ed il generalizzato miglioramento delle condizioni di salute della ricorrente (v. doc. 14 e 15);
37. tale miglioramento, se da un lato costituisce motivo di grande gioia per lei, dall'altro è anche fonte di giustificata preoccupazione per la conseguente probabile perdita di quella provvidenza (pensione inabilità ex art. 12 legge n. 118/71) che, sola, per quanto insufficiente, le consente ad oggi di sopravvivere;
38. la ricorrente, infatti, non è ancora in età pensionabile ed ha già interamente fruito della NASPI (v. doc. 25);
39. l'assoluta precarietà economica che contraddistingue questa fase della sua vita la porta ad autolimitarsi in quasi tutti gli ambiti e progetti della vita privata;
40. a fronte delle limitazioni su aspetti fondamentali della vita privata, poi, anche la sfera del tempo libero è stata inevitabilmente accantonata, dovendo ella rinunciare sistematicamente a cene con amiche ed amici, vacanze, gite, svaghi vari, tempo libero, *hobbies*, ecc.;
41. fermo quanto sopra, il presente ricorso ha ad oggetto:
- l'accertamento del diritto della ricorrente di partecipare alla terza fase della procedura di internalizzazione degli ex LSU di cui al cit. art. 58, comma 5- septies del cit. decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69 anche a titolo di risarcimento del danno specifico da discriminazione per motivi di salute e di essere per l'effetto assunta a tempo indeterminato alle dirette dipendenze del Ministero dell'Istruzione e del Merito in una delle sedi scolastiche nella provincial di Roma risultanti ancora disponibili, tenuto anche conto delle priorità di scelta derivanti dal punteggio vantato nella graduatoria degli aspiranti cui ella ha diritto di essere inserita e dal titolo di riserva posseduto;
  - il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale subito a causa della discriminazione subita per motivi di salute, in misura pari o comunque commisurata a 24 mensilità della retribuzione iniziale prevista per la figura del *Collaboratore scolastico* (Area A personale scolastico ATA), considerato che il trattamento stipendiale iniziale annuo previsto per tale figura professionale è oggi



pari ad € 16.427,76 (valori per 12 mensilità), ovvero € 1.368,98 mensili (v. CCNL in doc. 1, 2 e 3 nonché in diritto);

42. per tutti i motivi riepilogati sopra (si vedano in particolare i precedenti capp. 30 e 31), si ha valido motivo di ritenere che ad oggi non esistano controinteressati nell'ambito del presente giudizio; per mero tuziorismo difensivo si evidenzia, in ogni caso, che l'odierna ricorrente non è nelle condizioni di individuarli e/o citarli in giudizio atteso che, come ben noto, il Ministero dell'Istruzione e del Merito, per propalate ragioni di Privacy, non pubblica mai i dati anagrafici completi e/o indirizzi di residenza del personale coinvolto in procedure selettive (cfr. doc.);

## IN DIRITTO

### 1. PRELIMINARMENTE: SULLA GIURISDIZIONE

Nel caso di specie, sussiste la giurisdizione del Tribunale adito in funzione di Giudice del Lavoro, atteso che la ricorrente lamenta la violazione di un suo diritto all'assunzione basato sulle disposizioni di legge vigenti.

Orbene, delineati i contorni della presente causa, risulta pacifica la giurisdizione dell'Ago come peraltro ribadito, anche di recente, dal Tribunale di Roma, che, con sentenza n. 2823/2019 conforme a numerosi precedenti della stessa Cassazione, ha ribadito quanto segue: *".... Se oggetto di tale domanda è la richiesta di annullamento dell'atto amministrativo generale o normativo, e solo quale effetto della rimozione di tale atto - di per sé preclusivo del soddisfacimento della pretesa del docente all'inserimento in una determinata graduatoria - l'accertamento del diritto del ricorrente all'inserimento in quella graduatoria, la giurisdizione non potrà che essere devoluta al giudice amministrativo, essendo proposta in via diretta una domanda di annullamento di un atto amministrativo; Se, viceversa, la domanda rivolta al giudice è specificamente volta all'accertamento del diritto del singolo docente all'inserimento nella graduatoria, ritenendo che tale diritto scaturisca direttamente dalla formazione primaria, eventualmente previa disapplicazione dell'atto amministrativo che detto inserimento potrebbe precludere, la giurisdizione va attribuita al giudice ordinario"*.

Come premesso, siffatta pronuncia si cala nel solco di numerosi precedenti giurisprudenziali di legittimità (v. *ex multis*, Cassazione - Sezioni Unite ordinanza n. 21196 del 13 settembre 2017, ordinanza n. 25972 del 16/12/2016; ordinanza n. 25840/2016).

\*\*\*\*\*

### 2. NEL MERITO: VIOLAZIONE DI LEGGE E DEL BANDO DI SELEZIONE

#### *a) preliminarmente: riferimenti normativi generali sullo status di invalido civile nel mondo del lavoro*

L'Art. 3 della legge 68/99 stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati siano tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle "categorie protette" distinguendosi i lavoratori appartenenti alle categorie protette in "disabili" e "altre categorie".

Alla prima categoria, il cit. art. 3 riconduce, tra gli altri, gli invalidi civili con percentuale minima di invalidità pari o superiore al 46%, prevedendo altresì che alle persone con disabilità siano riservate le seguenti aliquote





di posti:

- 7% dei lavoratori occupati, in aziende con più di 50 dipendenti;
- 2 lavoratori, in aziende che occupano da 36 a 50 dipendenti;
- 1 lavoratore, in aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti.

In base all'articolo 5, comma 8, della medesima legge, poi, gli obblighi di cui al cit. art. 3 devono essere rispettati a livello nazionale.

Dunque, l'ambito di applicazione della L. 68/1999 riguarda anche le *“persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e i portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento”*.

L'Art. 2, comma 1, del DPR 333/2000, stabilisce poi, per i datori di lavoro pubblici, precisi obblighi circa la base di computo da prendere a riferimento per essere in linea con le prescrizioni ed i parametri di cui testé accennato. La quota d'obbligo si ripartisce, ove possibile in modo omogeneo, nell'ambito delle singole aree o categorie e, pertanto, le dotazioni organiche, definite in relazione al fabbisogno ed alle esigenze organizzative, ne devono tenere adeguatamente conto. L'obbligo di copertura si configura, in ogni caso, come vincolo cogente, nel rispetto del regime del collocamento obbligatorio.

Orbene, le richiamate disposizioni legislative di cui sopra, debbono leggersi ed interpretarsi alla luce della giurisprudenza costituzionale, in base alla quale l'articolo 38, comma 3, Cost. consente un regime di favore nei confronti delle persone con disabilità, derogando al principio di uguaglianza e buon andamento degli uffici pubblici previsti dagli artt. 3 e 97 della Costituzione, solo per favorire l'accesso delle persone con disabilità agli uffici pubblici. Nel bilanciare gli interessi in gioco, la Costituzione consente la prevalenza del principio di solidarietà su quelli di uguaglianza e merito per quanto riguarda il diritto al lavoro.

Non a caso, la direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019 ha chiarito che: *“[...] Rimane ... confermato quanto già detto circa il fatto che il regime assunzionale vincolato o il blocco delle assunzioni in via sanzionatoria, non incide sul collocamento obbligatorio la cui efficacia deve essere in ogni caso garantita. [...] Relativamente alla riserva si ricorda, inoltre, che la disciplina sul collocamento dei disabili è sempre stata interpretata dalla giurisprudenza alla luce di due canoni fondamentali, quali rispettivamente quello del favor disabilis, che è diretto a tutelare quanto più possibile il diritto al lavoro dei disabili, e quello del carattere auto esecutivo della disciplina, che si applica in ogni caso indipendentemente dalla formula contenuta nel bando di concorso. Anche in questo caso vale il limite della quota d'obbligo per cui la riserva non prevista dal bando si applica ex lege alla procedura concorsuale nei limiti degli adempimenti assunzionali di cui all'articolo 3 della legge 68/1999 [...]”* (v. direttiva in doc.).

D'altronde, la Cassazione, già da anni, spiega che: *“Nell'impiego pubblico privatizzato ogni tipo di graduatoria vincola in modo assoluto il datore di lavoro ad individuare gli aventi diritto all'assegnazione dei posti “riservati”, essendosi in presenza di un principio generale che non può essere in alcun modo*



violato.

*Ogni diversa opinione finirebbe per eludere il dettato legislativo e per disattendere la tutela apprestata ai disabili dal dettato costituzionale perché legittimerebbe – ad esempio nei casi in cui le fasce di merito fossero composte di più aspiranti e solo nell’ultima fossero collocati uno o più disabili – una completa disapplicazione delle quote di riserva di cui alla L. n. 68 del 1998, art. 3.” (v. ex multis Corte di Cassazione – Sez. Un. – Sentenza n. 4110 del 22-12-2007 in allegato).*

Ancor più recentemente la S.C. ha avuto modo di ribadire che, in tema di assunzione dei disabili nel pubblico impiego privatizzato, il diritto alla riserva, quanto al personale della scuola, è esercitabile – in conformità al principio della assoluta preminenza della normativa posta a tutela dell’avviamento al lavoro dei disabili – in modo assoluto e con riferimento a tutte le assunzioni per una stessa classe di concorso effettuate per un medesimo anno scolastico (Cassazione civile sez. lav., 15/12/2020, n.28625).

Dunque, in base alla richiamata normativa, è stabilito che (anche) nell’impiego pubblico privatizzato ogni tipo di graduatoria vincoli in modo assoluto il datore di lavoro ad individuare gli aventi diritto all’assegnazione dei posti “riservati”, essendosi in presenza di un principio generale che non può essere in alcun modo violato. Si può in questo caso verificare la circostanza che, nella possibilità di assunzione, un candidato con punteggio più basso ma titolare della Legge 68/1999, possa “scavalcare” persone con punteggio più alto.

\*\*

***b) sempre in via preliminare, sulle differenze tra invalidità civile, handicap, disabilità ed inidoneità alle mansioni***

A causa di un problema oncologico è stata riconosciuta alla ricorrente una invalidità 100% (ovviamente soggetta a revisione) *"con totale e permanente inabilità lavorativa"* ex art 2 e 12 legge 1971 con verbale Commissione medico legale INPS del 22.11.2022.

La medesima Commissione in distinta composizione ha accertato anche l’handicap grave (sempre con rivedibilità).

Orbene, la dicitura riportata a verbale dalla Commissione INPS per l’accertamento dell’Invalidità Civile (INVALIDO con TOTALE e permanente inabilità lavorativa: 100% art.2 e 12 L 118/71) di cui alla vecchia legge del 1971 è una formula di stile e fuorviante che, per prassi, accompagna il riconoscimento del 100% di invalidità civile nel caso di gravi patologie tumorali, ma che nulla ha a che vedere con l’effettiva capacità lavorativa del soggetto (che va invece accertata in concreto rispetto alle mansioni da svolgere).

E’ notorio, infatti, come un riconoscimento di totale e permanente invalidità civile al 100% (con o senza diritto all’indennità di accompagnamento), attenendo alle *“generiche capacità lavorative”* non precluda affatto la possibilità di un inserimento lavorativo anche nella PA laddove sussiste invece la ben diversa *idoneità alle mansioni* proprie del profilo da conseguire mediante selezione.

Tale riduzione percentuale, non comporta l’impossibilità di un inserimento lavorativo, bensì la difficoltà di eseguire una determinata attività nei modi e nei limiti considerati normali per un individuo. Pertanto, il



riconoscimento di un'invalidità civile totale (100%, con o senza diritto all'indennità di accompagnamento) non preclude a priori la possibilità di un inserimento lavorativo (si veda anche art. 1, comma 3, della Legge 21 novembre 1988, n. 508 e Decreto Legislativo 23 novembre 1988, n. 509).

D'altronde, la differenza tra i concetti di invalidità civile, handicap, disabilità, inidoneità a proficuo lavoro, inidoneità a qualsiasi attività lavorativa e/o alle mansioni da svolgere è testimoniata dai diversi riferimenti normativi nonché dal fatto che ad ognuna di queste categorie corrispondono distinte commissioni mediche e distinte tipologie di accertamenti medico-collegiali.

Gli accertamenti che vengono effettuati dalle commissioni mediche dell'Asl sono, in primis, quelli relativi a: invalidità civile, handicap e disabilità.

Con il primo (inv. Civile) si guarda alla perdita delle generiche capacità lavorative (rappresentata in percentuale di invalidità), ed è l'accertamento effettuato nei confronti della ricorrente.

Con il secondo tipo di accertamento (handicap), invece, si guarda alle ben diverse difficoltà d'inserimento sociale dovuta alla patologia o menomazione di cui è affetta la persona interessata (Legge 104/1992); anche questo accertamento è stato effettuato nei confronti della ricorrente;

Infine, con il terzo (disabilità), si esamina la capacità d'inserimento lavorativo secondo la patologia riscontrata. L'attività di accertamento delle commissioni mediche, in tal sede, è finalizzata ad individuare la capacità globale, attuale e potenziale per il collocamento lavorativo della persona disabile previsto dalla legge n. 68 del 1999.

Tra le varie competenze, le suddette Commissioni ASL annoverano poi anche quella avente ad oggetto l'accertamento dell'idoneità lavorativa, ma ciò vale per i (soli) dipendenti degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali (dipendenti di INPS, INAIL, collegi e ordini professionali, consorzi ed enti parchi nazionali) e con modalità di accertamento medico – legale diversa da quella di ciascuna delle tre testé menzionate (invalidità civile, handicap e disabilità).

Quanto, invece, all'accertamento dell'idoneità dei dipendenti statali a proficuo lavoro, a qualsiasi attività lavorativa e/o alle mansioni proprie del profilo di appartenenza, questo compete alla Commissione Medica di verifica regionale dell'Amministrazione coinvolta e, in seconda battuta, alla Commissione medica di 2<sup>a</sup> istanza.

Infatti, a mente del Decreto Presidente della Repubblica 29 ottobre 2001, n. 461 e dell'art. 3 Decreto del Ministero delle Finanze 12 febbraio 2004, la valutazione della idoneità al servizio e della inabilità pensionabile dei dipendenti statali compete alle CMV (Commissione Medica di Verifica)

\*\*

***c) sempre in via preliminare: sulle visite preassuntive nella PA***

Fermo quanto sopra, né il comma 5 dell'art. 58 del d.l. 69/2013 né il bando di concorso de quo (D.D.G. Ministero dell'Istruzione e del Merito prot. 1391 del 11.08.2023) prevedono che il candidato, a pena di esclusione, debba possedere determinati e ben precisi requisiti psicofisici che non siano quelli strettamente



necessari all'espletamento delle mansioni proprie del profilo da conseguire.

Infatti, come ben chiarito dal cit. art. articolo 4, comma 2, lett. c), del suddetto bando - che l'Amministrazione convenuta impropriamente evoca quale riferimento normativo per l'esclusione della lavoratrice dalla procedura straordinaria de qua - l'unico requisito rilevante sotto il profilo sanitario è quello della *"idoneità fisica allo svolgimento delle mansioni relative al posto da ricoprire"*, come tale – si legge, appunto - suscettibile di apposito accertamento mediante visita preassuntiva da parte degli organi preposti, a mente della normativa vigente.

In questione è, quindi, la cd VISITA PREASSUNTIVA ex D.Lgs. 81/2008, art. 41, comma 2-bis che può essere effettuata, su scelta del datore di lavoro, dal Medico competente dallo stesso nominato o dai Dipartimenti di Prevenzione delle ASL (*"Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La scelta dei dipartimenti di prevenzione non è incompatibile con le disposizioni dell'articolo 39, comma 3."*)

Dunque, la visita medica preassuntiva deve essere esclusivamente legata all'idoneità ad una mansione specifica per la quale è prevista la sorveglianza sanitaria obbligatoria da parte di un medico competente.

La visita medica all'atto della assunzione o *visita medica preventiva* prima dell'invio alla mansione, si pone quindi come obiettivo solo ed esclusivamente la verifica della idoneità alla mansione e quindi vengono svolti, da parte del medico competente nominato, solo ed esclusivamente i controlli pertinenti alla mansione assegnata.

Il documento prodotto da quest'ultimo si chiama giudizio di idoneità alla mansione e rappresenta un documento vincolante al quale il datore di lavoro deve attenersi nell'assegnare la mansione al lavoratore.

\*\*

***d) sulla intervenuta violazione e/o falsa applicazione di legge da parte dell'amministrazione scolastica convenuta***

Nel caso di specie, l'Amministrazione convenuta non soltanto ha disapplicato le disposizioni di cui alla cit. legge 68/1999 (sulle quote di riserva) in vista dell'avvio della terza procedura di internalizzazione degli ex LSU, ma si è spinta sino al punto di escludere la ricorrente sul presupposto (evidentemente erroneo) che la sua invalidità civile al 100% fosse ostativa all'assunzione nella PA (!).

Orbene, per i motivi di cui sopra ed in premessa, tale presa di posizione è grossolanamente illegittima, erronea e comunque discriminatoria per motivi di salute (v. paragrafo successivo su tale ultimo aspetto).

Sotto il primo dei suddetti due profili (omessa applicazione della normativa di cui alla legge 68/1999), si rimarca che nella fattispecie non esisteva alcun plausibile interesse organizzativo contrario all'applicazione della riserva ex lege 68/1999 né, tanto meno, l'evidente discriminazione subita dalla Sig.ra Mastronicola poteva giustificarsi in ragione del fatto che le condizioni fisiche e/o di salute dei candidati costituissero *"... un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa"* (cfr. direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000 in doc. e artt. 1, 2 e 3 del D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216).



L'amministrazione scolastica, dunque, ha violato, *in primis*:

- l'articolo 3 della Cost., che sancisce il principio di eguaglianza per cui tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali, imponendo alla Repubblica il compito di 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;
- l'articolo 4 della Cost., che sancisce il diritto al lavoro di tutti i cittadini e afferma che compito della Repubblica è quello di promuovere le condizioni che questo diritto rendono effettivo, e anche in considerazione dei principi di diritto comunitario e internazionale in materia, nonché con l'articolo 38 della Cost. che prevede per gli inabili ed i minorati il diritto all'educazione e all'avviamento professionale;
- l'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, secondo cui occorre favorire la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato;
- la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata con legge 3 marzo 2009, n. 18, e la direttiva 2000/78/CE del Consiglio dell'unione europea del 27 novembre 2000 sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro che, all'articolo 5, così recita: *"Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili"*. Tale direttiva è stata attuata con decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;
- il decreto del Presidente della Repubblica 12 ottobre 2017, che adotta il secondo programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità;
- la legge del 4 novembre 2010, n. 183, che, nel modificare alcuni articoli del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ha rafforzato la garanzia del principio di parità e pari opportunità e il conseguente divieto di discriminazione. In particolare, a seguito delle modifiche intervenute, l'articolo 7, comma 1, del d.lgs. 165/2001 obbliga le pubbliche amministrazioni a garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa, tra l'altro, alla disabilità nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al



benessere organizzativo. Per la nozione di discriminazione si rinvia all'articolo 2 della richiamata Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità secondo cui *"per "discriminazione fondata sulla disabilità" si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole"*;

- il comma 2 dell'articolo 57 del d.lgs. 165/2001, secondo cui le pubbliche amministrazioni sono chiamate ad adottare tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

\*\*

Sotto distinto ed ulteriore profilo, l'inopinata decisione di escludere la ricorrente perché invalida al 100% non soltanto viola la generalissima normativa vigente in materia di accertamenti sanitari preassuntivi ex art 41, comma 2-bis del d.lgs 81/2008 (v. paragrafo precedente), ma non trova neppure sponda/appiglio in una qualche ipotetica disposizione del bando (D.D.G. Ministero dell'Istruzione e del Merito prot. 1391 del 11.08.2023) e men che meno nel comma 5-septies dell'articolo 58 del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, alla cui attuazione la procedura selettiva *de qua* era ed è preordinata.

Ecco perché si assumono violate, nella fattispecie, numerose disposizioni di legge e regolamentari vigenti, a partire da quelle che trovano formulazione nella legge 68/1999, nel d.lgs 81/2008, nell'art. 58 del d.l. 69/2013 e nello stesso bando della terza internalizzazione degli ex LSU, non risultando ivi formalizzata alcuna disposizione specifica circa il potere dell'amministrazione scolastica di sottrarsi agli obblighi imperativi della legge 68/1999 e/o delle disposizioni vigenti in materia di accertamento preassuntivo sull'idoneità alle mansioni proprie del profilo da ricoprire.

Dunque, la decisione assunta dall'Amministrazione scolastica (come testé riepilogata), non appare legittimata da alcuna disposizione di legge e/o regolamentare ed appare, anzi, *contra legem*, lesiva di diritti costituzionalmente garantiti e comunque non logicamente supportata, atteso che non è dato neppure intravedere alcun interesse ostativo, né di carattere organizzativo della PA né di pubblico interesse, all'integrale applicazione delle relative disposizioni.

\*\*\*\*\*

### 3. DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI DI SALUTE

#### *a) riferimenti normativi nel diritto eurounitario:*

- Art. 13 del Trattato UE, come introdotto dal Trattato di Amsterdam
- Art. 21 della Carta di Nizza – Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea





- Direttiva 78 del 27 novembre 2000 sulla lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro (c.d. Direttiva Quadro); Il campo di applicazione della Direttiva de qua è vasto ed esteso a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene: a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, nonché alla promozione; b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale; c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione; d) all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro.

La Direttiva stabilisce anche che una disparità di trattamento può essere giustificata solo ed esclusivamente quando una caratteristica collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un handicap, all'età o alle tendenze sessuali costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato

\*\*

***b) riferimenti normativi nell'ordinamento giuridico interno italiano:***

Art. 44 D. Lgs 25 luglio 1998, n. 286:

*“1. Quando il comportamento di un privato o della pubblica amministrazione produce una discriminazione per motivi razziali, etnici, linguistici, nazionali, di provenienza geografica o religiosi, e' possibile ricorrere all'autorita' giudiziaria ordinaria per domandare la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti della discriminazione.*

*2. Alle controversie previste dal presente articolo si applica l'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150. [...]*”

Art. 2 della legge 1 marzo 2006, n. 67:

*“1. Il principio di parita' di trattamento comporta che non puo' essere praticata alcuna discriminazione in pregiudizio delle persone con disabilita'.*

*2. Si ha discriminazione diretta quando, per motivi connessi alla disabilita', una persona e' trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non disabile in situazione analoga.*

*3. Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona con disabilita' in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone.*

*4. Sono, altresì, considerati come discriminazioni le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi connessi alla disabilita', che violano la dignita' e la liberta' di una persona con disabilita', ovvero creano un clima di intimidazione, di umiliazione e di ostilita' nei suoi confronti.”*

Art. 3 della legge 1 marzo 2006, n. 67:

*“I giudizi civili avverso gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 sono regolati dall'articolo 28 del*



*decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150. [...]*

Art. 4 del D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216 (di attuazione della direttiva 2000/78):

*“1. All’articolo 15, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo la parola “sesso” sono aggiunte le seguenti: “, di handicap, di età o basata sull’orientamento sessuale o sulle convinzioni personali”.*

*2. I giudizi civili avverso gli atti e i comportamenti di cui all’articolo 2 sono regolati dall’articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150. In caso di accertamento di atti o comportamenti discriminatori, come definiti dall’articolo 2 del presente decreto, si applica, altresì, l’articolo 44, comma 11, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286. [...]*

Art. 28 del D.Lgs 1° settembre 2011, n. 150:

*“1. Le controversie in materia di discriminazione di cui all’articolo 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, quelle di cui all’articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, quelle di cui all’articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, quelle di cui all’articolo 3 della legge 1° marzo 2006, n. 67, e quelle di cui all’articolo 55-quinquies del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono regolate dal rito semplificato di cognizione, ove non diversamente disposto dal presente articolo.*

*2. E' competente il tribunale del luogo in cui il ricorrente ha il domicilio.*

*3. Nel giudizio di primo grado le parti possono stare in giudizio personalmente.*

*4. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata.*

*5. Con la sentenza che definisce il giudizio il giudice può condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della pubblica amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti. Al fine di impedire la ripetizione della discriminazione, il giudice può ordinare di adottare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nei casi di comportamento discriminatorio di carattere collettivo, il piano è adottato sentito l'ente collettivo ricorrente.*

*6. Ai fini della liquidazione del danno, il giudice tiene conto del fatto che l'atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.*

*7. Quando accoglie la domanda proposta, il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento, per una sola volta e a spese del convenuto, su un quotidiano di tiratura nazionale. Della sentenza è data comunicazione nei casi previsti dall'articolo 44, comma 11, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, dall'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, dall'articolo 4, comma 2, del decreto*



legislativo 9 luglio 2003, n. 216, e dall'articolo 55-quinquies, comma 8, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.”

\*\*

### **c) sulla denunciata discriminazione per motivi di salute**

Attualmente, il nostro ordinamento riconosce tre tipi di discriminazione (cfr. Direttiva 2000/78/CE con artt. 1, 2 e 3 d.lgs 216/2003:

- la prima è la **discriminazione diretta**, che avviene quando il lavoratore subisce un trattamento differenziato sul luogo di lavoro, da parte di colleghi e superiori, in ragione del proprio genere, orientamento religioso, orientamento sessuale, handicap, convinzioni personali o di qualsiasi altra caratteristica individuale. Essa si pone in inconciliabile contrasto con il principio di uguaglianza sostanziale protetto dall'art. 3 della Costituzione;
- la seconda categoria comprende le **discriminazioni di tipo indiretto**. In tali casi, l'applicazione di una disposizione normativa, di un criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutri pone alcuni dipendenti in una situazione particolarmente svantaggiosa rispetto ad altre persone, sempre in ragione delle caratteristiche personali del singolo dipendente. Il contenuto dell'atto in sé considerato è legittimo, tuttavia, la sua applicazione nella realtà lavorativa genera situazioni di disparità che l'ordinamento non può tollerare. L'individuazione di questi primi due tipi di discriminazione risulta agevole in quanto l'art. 25 del d. lgs. 198/2006 ne fornisce una puntuale definizione;
- prive di precisa definizione, ma comunque riconosciute dall'ordinamento, sono le **discriminazioni cd. collettive**, che rappresentano la terza categoria. Queste si verificano quando un'intera classe o gruppo di lavoratori subisce una disparità di trattamento, in ragione di una condizione personale che li accomuna. Possono quindi essere di tipo diretto o indiretto, ma devono colpire più di un dipendente;

Le discriminazioni che non rientrano tra quelle cd “di genere” abbracciano tutti i casi di trattamento differenziato ingiustificato e le norme di riferimento in materia sono l'art. 15 della legge 300/1970 e il d. lgs. 216/2003.

In particolare, il d. lgs. 216/2003, attuativo della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, ha previsto una serie di disposizioni volte a eliminare qualsiasi tipo di discriminazione in ambito lavorativo.

I decreti richiamati sono nati per contrastare la discriminazione per motivi razziali, ma tramite un opportuno raccordo con quanto espresso dall'art. 21 della Carta di Nizza, la tutela è stata presto estesa a tutti i casi di diversità di trattamento e opportunità riconducibili a ragioni politiche e di razza, etnia, lingua, cittadinanza, nazionalità, religione, condizioni personali, handicap, orientamento sessuale, età. Infatti, ad oggi, si è provveduto a compiere le dovute integrazioni normative, così da garantire un'adeguata protezione giuridica a qualsiasi comportamento generato da motivi discriminatori.

Quanto in particolare al cit. d.lgs 216/2003, mette conto evidenziare che, al pari dell'art. 4 della direttiva 2000/78/CE, l'art. 3, 3° comma, del suddetto decreto ammette un'eccezione al generale divieto di



discriminazione nel solo caso in cui “... *Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, e purché la finalità sia legittima, nell’ambito del rapporto di lavoro o dell’esercizio dell’attività di impresa*” gli aspetti connessi alla religione, alle convinzioni personali, all’handicap all’età o all’orientamento sessuale di una persona, costituiscano requisiti essenziali e determinanti ai fini dello svolgimento dell’attività lavorativa, tenuto conto della natura dell’attività stessa e/o del contesto in cui la stessa deve essere espletata.

Ebbene, si è spiegato in premessa che tali presupposti non ricorrono nella fattispecie ed in ogni caso la controparte non li ha dimostrati, venendo per l’effetto a configurarsi una fattispecie discriminatoria vietata dalla legge e contraria tanto ai principi eurolunitari quanto alla stessa Carta costituzionale italiana (v. infra).

Fermo quanto sopra, l’azione contro le discriminazioni di genere è interamente regolata dall’art. 28 del d. lgs. 150/2011, ed è contraddistinta da un particolare *favor laboratoris* tipico dello stesso. In primo luogo, si realizza la cosiddetta inversione dell’onere della prova. Ciò significa che l’istruzione dovrà essere finalizzata a dimostrare che la condotta discriminatoria non è imputabile al convenuto, e non invece a provare il danno lamentato dalla vittima. Inoltre, il lavoratore non deve dimostrare il dolo o la colpa del datore, bensì solamente la “portata oggettivamente svantaggiosa” dell’illecito. La *ratio* dell’inversione dell’onere della prova è quella di redistribuzione dei carichi probatori, così da esonerare la vittima dal dover fornire in giudizio la prova precisa di fatti che per lei possono rappresentare fonte di imbarazzo.

In secondo luogo, le allegazioni del ricorrente possono essere costituite anche solamente da elementi di tipo presuntivo. Non è quindi necessario che il lavoratore dia piena prova dell’illecito lamentato, ma è sufficiente che egli fornisca gli elementi che possono farne presumere il compimento. Il ricorrente, quindi, può strutturare la sua azione sulla base di sole presunzioni semplici. In realtà, il regime probatorio è ulteriormente agevolato rispetto a quello disciplinato dall’articolo 2729 c.c., per due ragioni: innanzitutto, le presunzioni semplici, per poter costituire il fondamento della decisione giudiziale, devono essere gravi, precise e concordanti. Invece, l’articolo 28 del d. lgs. 150/2011 richiede che le presunzioni allegate dalla vittima siano solamente precise e concordanti, eliminando ogni riferimento alla gravità. In altre parole, il grado di certezza dei fatti allegati non deve essere necessariamente elevato, perché, come accennato, l’istruzione vera e propria è focalizzata proprio sulla confutazione delle presunzioni di cui si avvale il ricorrente. Inoltre, le presunzioni allegate dal lavoratore possono anche essere di carattere meramente statistico. Ciò significa che la condotta discriminatoria si considera dimostrata anche quando il lavoratore allegghi studi statistici che affermano che il genere a cui egli o ella appartiene è maggiormente discriminato nell’ambito lavorativo dov’è occupato.

Nel processo del lavoro, poi, il giudice possiede incisivi poteri istruttori e non vi è nessuna norma che precluda il ricorso a suddetti poteri al fine di dimostrare la fondatezza o l’insussistenza di quanto affermato dal lavoratore (in base all’art. 421 c.p.c., infatti, il giudice “*può altresì disporre d’ufficio in qualsiasi momento l’ammissione di ogni mezzo di prova, anche fuori dei limiti stabiliti dal codice civile*”).

Ad ogni modo, sia nella disciplina giuslavoristica sostanziale tanto quanto in quella processuale le discriminazioni sono riconosciute e adeguatamente tutelate dal legislatore e della giurisprudenza. Il focus è stato inizialmente posto sulle discriminazioni a sfondo sessuale, per poi estendersi anche a quelle originate



da altri fattori. Ciò significa che la parità di trattamento tra i lavoratori non deve essere perseguita solamente sulla scorta dell'elenco di cui al d. lgs. 216/2003. Esso non costituisce infatti un *numerus clausus*, ma si apre a qualsiasi altra condizione non ivi menzionata che possa comportare una discriminazione tra persone.

Tanto premesso, la condotta assunta dall'amministrazione scolastica nella fattispecie, per i motivi di cui in fatto ed in diritto, è da considerarsi altamente discriminatoria nei confronti della ricorrente per motivi di salute/handicap, avendo la prima provato ad aggirare la normativa di tutela delle persone invalide onde poter selezionare candidati meno problematici da gestire nell'ambito dell'instaurando rapporto di lavoro (si pensi alle collegate questioni legate ai diritti di precedenza nella mobilità, ai prepensionamenti, ai permessi ex lege 104/1992, ai congedi, alle assenze per malattia ecc.).

Come tale, siffatta condotta va censurata e sanzionata attraverso:

- l'annullamento del decreto USR Lazio prot. 1958 del 09.10.2023, di esclusione della ricorrente dalla terza procedura di internalizzazione degli ex LSU di cui al cit. comma 5 septies dell'art. 58 d.l. 69/2013;
- l'assegnazione, in favore della ricorrente, di uno dei 173 posti di *Collaboratore scolastico* risultati ancora disponibili nella provincia di Roma all'esito delle assegnazioni effettuate lo scorso 28.11.2023 mediante scorrimento dell'apposita graduatoria nazionale di cui al cit. comma 5 septies dell'art. 58 d.l. 69/2013;
- In subordine, l'assegnazione o accantonamento, in favore della ricorrente, di uno dei posti di *Collaboratore scolastico* che si libereranno a partire dall'a.s. 2024/2025 sulla provincia di Frosinone;
- In ogni caso, il risarcimento del danno professionale e non patrimoniale subito dal docente, nella misura di cui al seguente paragrafo (v. infra).

\*\*\*\*\*

#### **4. SUL DANNO PROFESSIONALE E NON PATRIMONIALE SUBITO DALLA RICORRENTE A CAUSA DELLA CONDOTTA DISCRIMINATORIA ASSUNTA NEI SUOI CONFRONTI**

##### ***a) sui danni subiti dalla ricorrente***

La violazione perpetrata dal Ministero dell'Istruzione e del Merito è grave, in quanto non ha consentito alla ricorrente di poter ottenere, per il corrente a.s. 2023/24, il conferimento di un incarico a tempo indeterminato ex art. 58 comma 5 septies del d.l. 69/2013, con conseguente perdita concreta di *chance* occupazionali e di mensilità retributive.

Come dedotto in premessa, la procedura selettiva di internalizzazione degli ex LSU ha carattere straordinario (per definizione) ed è proprio finalizzata ad assorbire nei ruoli del Ministero dell'Istruzione personale impiegato da molti anni nelle scuola su appalti di pulizia e/o ausiliari come, appunto, l'odierna ricorrente.

D'altronde, concorsi come quello in parola nascono proprio dall'esigenza di venire incontro a precari "storici" che, a differenza delle nuove generazioni non potrebbero più accedere ai concorsi ordinari per mancanza del titolo di studio valido (ad oggi, il diploma di scuola secondaria);

Dunque, questa procedura era ed è per la ricorrente un'occasione davvero unica per poter finalmente entrare nei ruoli del Ministero dell'Istruzione e del Merito.



Infatti, si è spiegato in premessa che quest'ultima, dispoccupata sin da quando gli appalti pulizie nelle scuola sono cessati (28 febbraio 2020), vive solo ed unicamente dei proventi derivanti dal suo lavoro di operaia e che, per molti anni, ella ha lavorato esclusivamente nelle scuola statali in tale veste.

Oltretutto, la Sig.ra Mastronicola non ha i requisiti pensionistici e dunque non ha alcuna possibilità di accesso alla pensione *rebus sic stantibus*.

Si è anche spiegato che il suo perdurante status di precaria influisce sulle sue scelte di vita e le causa molte preoccupazioni derivanti dal fatto di dover affrontare una vita in società senza alcuna certezza di poter risolvere gli imprevisti soprattutto di natura economica e/o di salute.

Orbene, tenuto conto dell'età della ricorrente alla data del deposito del presente ricorso (anni 64), della gravità della condotta posta in essere dall'amministrazione convenuta con riferimento tanto alla tipologia di principi (costituzionali) e norme (imperative) che si assumono violati, quanto alla eccezionalità della procedura concorsuale cui si riferisce il presente ricorso (trattasi di concorso straordinario per definizione) nonché infine delle ricadute pregiudizievoli nella sfera provata e professionale della Sig.ra Mastronicola, si chiede il ristoro del danno professionale e del danno non patrimoniale subito da quest'ultima (v. infra).

\*\*

#### ***b) sul quantum dovuto in via risarcitoria***

Mette conto anzitutto richiamare brevemente i più autorevoli e recenti orientamenti giurisprudenziali *in subiecta materia*.

Si fa riferimento in particolare a quell'orientamento giurisprudenziale, inizialmente di merito e recentemente approdato in Corte di cassazione, che ha aperto di fatto al risarcimento *in re ipsa* dei danni non patrimoniali da discriminazione e da molestie attraverso il riconoscimento della funzione deterrente-dissuasiva (in diversi casi sovrapposta a quella sanzionatorio-punitiva), sul solco dell'interpretazione elaborata dalla Corte di Giustizia con riguardo alle corrispondenti direttive comunitarie, di cui la normativa antidiscriminatoria è l'attuazione nell'ordinamento nazionale.

Ne deriva che “una volta accertata la condotta discriminatoria, l'applicazione del rimedio perequativo è necessitata -perlomeno in forma di risarcimento del danno - affinché possa trovare piena effettività la funzione del diritto antidiscriminatorio sia in termini di eliminazione della diseguaglianza o dello sfavore subiti sia in termini dissuasivi e sanzionatori” (Corte d'appello Milano, sez. lav., 1° settembre 2021, n. 1067): siamo quindi dinanzi alla perentoria affermazione dell'automatica operatività del rimedio risarcitorio a fronte della realizzazione della fattispecie discriminatoria o molesta; il che vale a dire, come abbiamo visto, che il risarcimento –almeno in questa materia- sussiste *in re ipsa*.

Possiamo annoverare tra le numerose pronunce di questo ormai consolidato orientamento di merito:

- Tribunale Firenze, sez. lav., 22 ottobre 2019, est. Consani, caso di discriminazione collettiva di genere in materia di orario di lavoro, in cui si parla di funzione del risarcimento dissuasiva e latamente sanzionatoria (risarcimento 2.000,00 euro a titolo di danno non patrimoniale);





- Tribunale Ferrara, sez. lav., 31 marzo 2021, est. Bighetti, caso di discriminazione collettiva di genere inerente il regolamento di un consorzio ove il giudice commisura il risarcimento del danno in una “*prospettiva dissuasiva*” alla potenzialità lesiva delle pari opportunità uomo-donna del regolamento e alla durissima reazione della cooperativa rispetto alle azioni svolte dalle socie per il ripristino della parità (risarcimento 20.000,00 euro a titolo di danno non patrimoniale);
- Tribunale Bologna, sez. lav., 31 dicembre 2020, est. Zompì, fattispecie di discriminazione collettiva relativa alle modalità di accesso dei cosiddetti *riders* alla piattaforma digitale per la prenotazione delle sessioni di lavoro, in cui si menziona espressamente il fatto che il “*risarcimento deve determinarsi in conformità ai canoni di adeguatezza, effettività, proporzionalità, dissuasività*” (Cass., sez. L sent. n. 27481/2014; Cass. Sez. L sent. n. 13655/2015), *quale danno presunto e con valenza sanzionatoria* (Cass., sez. un., n. 5072/2016)” (risarcimento 50.000,00 euro quale danno non patrimoniale);
- Tribunale Bergamo, sez. lav., 30 marzo 2018, est. Bertoncini, discriminazione collettiva accertata in ordine ad una clausola dei contratti individuali di lavoro limitativa della libertà di affiliazione e di esercizio dei diritti sindacali, in cui si fa espressamente riferimento alla categoria del danno punitivo nell'ambito della violazione delle norme antidiscriminatorie (risarcimento 50.000,00 euro a titolo di danno non patrimoniale);
- Tribunale Firenze, sez. lav., 20 aprile 2016, est. Papait, caso di molestie sessuali nei confronti di una lavoratrice, ove viene riconosciuto il risarcimento del danno a favore della vittima in ragione della funzione dissuasiva e sanzionatoria del rimedio derivante dalla fonte sovranazionale, commisurando la somma pecuniaria all'intensità del disagio e della sofferenza della lavoratrice, alla particolare odiosità della condotta, alla sua reiterazione e alla sua diffusività all'interno dell'ambiente lavorativo (risarcimento 20.000,00 euro quale danno non patrimoniale);
- Tribunale Ascoli Piceno, sez. lav., 25 marzo 2016, n. 22, caso di discriminazione individuale per motivi di cittadinanza, in cui si afferma che il risarcimento del danno all'insegnante discriminata “*dovrà essere proporzionale al danno subito ed avere anche una natura dissuasiva dato che una sanzione meramente simbolica non può essere compatibile con un'attuazione corretta ed efficace delle direttive stesse*”, utilizzando quale parametro per la quantificazione del danno patrimoniale le retribuzioni attribuite all'insegnante che, in forza della posizione attribuita in graduatoria, ha potuto beneficiare di una nomina che sarebbe invece spettata alla ricorrente discriminata (risarcimento complessivo 7.000,00 euro, di cui 2.000,00 euro per danno non patrimoniale e 5.000,00 euro per il danno patrimoniale);
- Corte d'appello di Trento, sez. lav., 23 febbraio 2016, discriminazione individuale e collettiva inerente l'orientamento sessuale di un'insegnante, lesa dalle condotte e dalle pubbliche dichiarazioni discriminatorie della Preside di un Istituto Cattolico in cui la stessa svolgeva le proprie prestazioni lavorative, danno liquidato a favore della lavoratrice considerando la gravità della discriminazione e del discredito connesso alle dichiarazioni diffamatorie (risarcimento 30.000,00 euro quale danno non patrimoniale) e a favore delle associazioni intervenute tenendo conto che “*il danno deve essere liquidato...in misura proporzionata alla gravità della discriminazione e in misura tale da rendere la sanzione effettiva e dissuasiva*” (risarcimento 10.000,00 euro per ciascuna associazioni a titolo di danno non patrimoniale);



- Tribunale Pistoia, sez. lav., 12 luglio 2012, est. Tarquini, caso di molestie sessuali ai danni di due lavoratrici, in cui il giudice del lavoro ha riconosciuto il risarcimento del danno non patrimoniale “*in una misura idonea a soddisfare la funzione non solo ripristinatoria, ma anche dissuasiva del rimedio*” apprestato dall'art. 18 della direttiva 2006/54/CE, considerando in concreto il primario rilievo del bene leso (la loro dignità personale), l'intensità del disagio e della sofferenza derivata dalle condotte moleste e, quanto alla posizione della Consigliera della Parità, anche la diffusività delle condotte, praticate perfino ad altre colleghe delle ricorrenti (risarcimento rispettivamente di 25.000,00 e 40.000,00 euro a favore delle vittime a titolo di danno non patrimoniale da discriminazione *ex art. 26 comma 2 d.lgs. 198/2006*; euro 25.000,00 a favore della Consigliera della Parità, a titolo di danno non patrimoniale da discriminazione *ex art. 26 comma 2 d.lgs. 198/2006*).

Su tutti spicca però la sentenza **Cassazione Sezioni Unite 21 luglio 2021, n. 20819** che, intervenuta nella vicenda affrontata dalla già citata pronuncia del Tribunale Bergamo (sez. lav., 30 marzo 2018, est. Bertoncini), nel confermare l'impianto dei precedenti gradi di giudizio, ha tuttavia operato una correzione del disposto motivazionale, considerato erroneo nella parte in cui ha ricondotto la risarcibilità del danno da discriminazione alla categoria dei danni punitivi. In particolare, la sentenza delle sezioni unite riconduce al referente eurounitario (ovverosia all'art. 17 dir.2000/78/Ue) la disposizione di diritto interno che conferma la risarcibilità del danno non patrimoniale in materia di condotte discriminatorie (l'art. 28 comma 5 d.lgs. 150/2011), ribadendo la natura eminentemente deterrente-dissuasiva dei rimedi finalizzati a garantire l'effettività della tutela in conformità al principio fondamentale del diritto comunitario (art. 47 CDFUE), ed arrivando a concludere che “*il risarcimento del danno non patrimoniale che viene qui in rilievo si caratterizza per una connotazione dissuasiva, che esula dai cd danni punitivi*”. (nella stessa direzione si muovono due altre pronunce: **Corte di cassazione, sez. lav., n. 31071 del 2 novembre 2021 e n. 28646 del 15 dicembre 2020**).

Fermo quanto sopra, in merito al *quantum* del risarcimento, si ha motivo di ritenere che possa costituire utile parametro anche l'art. 18, comma 5 della legge 300/70, disposizione che trova pacifica applicazione anche nei rapporti di lavoro nelle quali è parte la Pubblica Amministrazione (art. 51 cpv. d. lgs 165/2001) e che ricostruisce il *valore della perdita del posto di lavoro* in caso di licenziamento illegittimo da parte di datore di lavoro che occupi alle sue dipendenze più di quindici dipendenti.

Questa disposizione costituisce utile parametro di riferimento per la valutazione equitativa del danno in quanto assicura il rispetto del principio di equivalenza nella tutela di situazioni che possono ritenersi comparabili, avuto riguardo alle dimensioni occupazionali della Amministrazione scolastica ed agli effetti che determina una mancata immissione in ruolo (v. *ex multis* Trib Genova, Billeci- Ministero della Pubblica Istruzione e della Ricerca e dell'Università 25.3.2011, *Stella vs Comune di Milano*, Tribunale Milano 17.12.2008; Trib. Genova 14 dicembre 2006, in Riv. Giur.Lav, 2008, II, 446 e ss.; Trib. Genova 5 aprile 2007, in Riv.it.dir.lav. 2007, 907; Trib. Genova 14 maggio 2007 in Lavoro e prev. Oggi, 2007, 1514; Trib. Latina, 27 novembre 2007, n. 3324; App. Genova 9 gennaio 2009, in Riv. It. Dir. Lav. 2010, 1, 133 e ss.; Trib. Foggia, 5 novembre 2009, in D & L. Riv. Critica dir.lav. 2010, 453)

Si chiede dunque il risarcimento in favore dell'odierna ricorrente da determinarsi in misura pari o comunque



commisurata a 24 mensilità del vigente trattamento stipendiale iniziale previsto per i Collaboratori scolastici (€ 1.368,98/mese), dunque in misura pari a complessivi € 32.855,52 oltre personalizzazione massima fino al del 30% (€ 42.712,18), tenuto conto delle circostanze specifiche del caso, o nella diversa somma ritenuta di giustizia e/o equità, se del caso previa CTU.

**Tanto premesso**, la condotta assunta dall'amministrazione scolastica nella fattispecie, per i motivi di cui in fatto ed in diritto, è senza dubbio altamente discriminatoria nei confronti della ricorrente per motivi di salute/handicap e come tale va censurata attraverso misure sanzionatorie e/o ripristinatorie in grado di annularne gli effetti pregiudizievoli, come appunto quelle invocate con il presente atto (v. conclusioni).

\*\*\*\*\*

## 5. RILIEVO DI INCOSTITUZIONALITA'

Nella denegata ipotesi in cui Codesto giudicante dovesse ritenere che l'avvenuta disapplicazione delle quote di riserva in favore degli invalidi civili ex lege 68/1999 nell'ambito ed all'esito della procedura selettiva concorsuale di cui al bando - Decreto Dipartimentale del Ministero dell'Istruzione n. 1081 del 06.05.2022 e/o l'esclusione della ricorrente dalla procedura selettiva de qua in quanto invalida al 100%, derivi direttamente dal comma 5-septies dell'articolo 58 del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69 - convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2013, n. 98 (in S.O. n. 63, relativo alla G.U. 20/08/2013, n. 194) o da altra disposizione di legge o avente forza di legge, Voglia allora, per gli stessi motivi già illustrati ai precedenti paragrafi (da intendersi qui trascritti), porre questione di legittimità costituzionale della stessa per contrarietà agli artt. 2, 3, 4, 10, 35 e 97 Cost.

Sotto distinto profilo, si evidenzia l'incostituzionalità della richiamata normativa, con riferimento anche agli artt. 11 e 117, comma 1 Cost., per aperto contrasto con gli artt. 6, 21, 33, 41, 47, e 52 della CDFUE, con la direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, con il principio generale di tutela dell'affidamento, con il principio di uguaglianza tra lavoratori e con il principio di effettività della tutela giurisdizionale di cui agli artt. 19 TUE, 263 TFUE e 6 CEDU.

La ricorrente ritiene, infatti, che la sua esclusione dalla terza procedura di internalizzazione degli ex LSU siccome invalida al 100%, penalizzi ingiustificatamente i primi e risulti per giunta incompatibile con importanti norme comunitarie, ancorché prive di effetti diretti negli stati membri, quali:

- gli artt. 6 (*diritto alla libertà e alla sicurezza*), 21 (*Non discriminazione*), 33 (*protezione della famiglia sul piano giuridico, economico e sociale*), 47 (*equo processo*) e 52 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007, che hanno reso parte integrante del diritto dell'Unione, tutti i diritti fondamentali garantiti dalla C.E.D.U. (oltre che quelli risultanti dalle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri).
- i principi di pari opportunità e non discriminazione di cui alla direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di



occupazione e di condizioni di lavoro, nonché, più in generale, con l'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007.

- i principi comunitari di buona fede e legittimo affidamento; oggi il principio del legittimo affidamento, pur non essendo espressamente contemplato nei trattati dell'Unione Europea, viene ritenuto un principio cardine del diritto europeo; in ciò è risultata decisiva l'opera della Corte di Giustizia (tra le altre, Corte di Giustizia, sentenza 3 Maggio 1978, causa C -12/77) che, ispirata soprattutto dall'elaborazione della giurisprudenza tedesca, ormai afferma pacificamente che il principio della tutela dell'affidamento costituisce *ius receptum* a livello sovranazionale. Per questo motivo le appellanti, titolari delle necessarie abilitazioni, vantano un'aspettativa qualificata all'ammissione alla procedura bandita con il d.d.g. MIUR n. 1546 del 7 novembre 2018.
- il principio di effettività della tutela giurisdizionale di cui agli artt. 19 TUE, 263 TFUE e 6 CEDU, che impone all'ordinamento giuridico italiano di approntare un bagaglio di tutele processuali idonee ad assicurare una protezione pienamente soddisfattiva alle situazioni soggettive, nazionali ed europee, lese da atti dei pubblici poteri. In tale prospettiva il filo rosso che unisce gli atti politici, gli atti di alta amministrazione e le leggi-provvedimento va ricercato nel particolare rapporto con il diritto di difesa dei destinatari e con gli strumenti processuali da questi azionabili;

***In alternativa/subordine***, Voglia disporre il rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia Europea per contrarietà della richiamata normativa di legge agli artt. 6, 21, 33, 41, 47, e 52 della CDFUE, con la direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, con il principio generale di tutela dell'affidamento, con il principio di uguaglianza tra lavoratori e con il principio di effettività della tutela giurisdizionale di cui agli artt. 19 TUE, 263 TFUE e 6 CEDU.

---

**Tutto ciò premesso**, la ricorrente in epigrafe ricorre a Codesto Ill.mo Tribunale adito affinché,

Ai sensi dell'art. 281 undecies comma 2 c.p.c. fissi l'udienza di comparizione delle parti con decreto emesso entro cinque giorni dalla designazione del Giudice istruttore, assegnando il termine per la costituzione del convenuto che dovrà avvenire non oltre dieci giorni prima dell'udienza e con avvertimento che:

- la mancata costituzione o la costituzione oltre i termini comporterà le decadenze di cui agli artt. 38 e 167 c.p.c.;
- la difesa tecnica mediante avvocato è obbligatoria in tutti i giudizi davanti al tribunale, fatta eccezione per i casi previsti dall'articolo 86 o da leggi speciali;
- che esso convenuto, sussistendone i presupposti di legge, può presentare istanza per l'ammissione al patrocinio a spese dello Stato;
- che in caso di mancata costituzione si procederà in sua legittima e *dichiaranda* contumaci



In ogni caso, **MASTRONICOLA MARISA**, come rappresentata, difesa ed elettivamente domiciliata, così

### CONCLUDE

Voglia l'ill.mo Tribunale di Frosinone adito, previa fissazione di udienza di comparizione delle parti, *contrariis reiectis*:

#### **A) in via cautelare ed urgente, anche inaudita altera parte**

ravvisati i presupposti del *fumus* e del *periculum* in mora e rigettata ogni eccezione, istanza e deduzione di parte avversa,

1. accertare e dichiarare il diritto della ricorrente MASTRONICOLA MARISA a partecipare, nella provincia di Frosinone, alla terza procedura selettiva di internalizzazione degli ex LSU nell'Area del personale ATA (*Collaboratori scolastici*), avviata con decreto dipartimentale Ministero dell'Istruzione prot. 1391/23 a mente dell'art. 58, comma 5-septies del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69 convertito con modificazioni dalla L. 20 dicembre 2019, n. 159, avente ad oggetto il reclutamento a tempo indeterminato alle dirette dipendenze del Ministero dell'Istruzione del personale impiegato per almeno 5 anni (purche' comprensivi degli anni 2018 e 2019) sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, alle dipendenze di imprese private titolari di contratti di appalto per lo svolgimento dei suddetti servizi nelle scuole statali;
2. per l'effetto, sospendere i provvedimenti avversati e disporre:
  - a) l'inserimento provvisorio della ricorrente nella graduatoria finale provinciale della suddetta selezione per la provincia di Frosinone, con il punteggio corrispondente ai titoli vantati ed indicati in domanda;
  - b) l'inserimento provvisorio della ricorrente nella graduatoria nazionale di cui all'art. 58, comma 5-septies, decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, e ss.mm. – ex LSU approvata con decreto DG MIM prot. 2390 del 17.11.2023;
3. per l'effetto, ordinare in via cautelare, alle Amministrazioni scolastiche convenute, l'assunzione con riserva della ricorrente nel profilo di *Collaboratrice scolastica* (Area A personale scolastico ATA), in uno dei 173 posti del suddetto profilo residuati nella provincia di Roma dalle assegnazioni effettuate lo scorso 28.11.2023 mediante scorrimento della cit. graduatoria nazionale;
4. in alternativa, disporre per l'accantonamento in suo favore di in uno dei 173 posti del suddetto profilo *Collaboratori scolastici* residuati nella provincia di Roma dalle assegnazioni effettuate lo scorso 28.11.2023 mediante scorrimento della graduatoria nazionale, in attesa della pronuncia di merito;
5. adottare ogni altro provvedimento ritenuto idoneo a dare corretto seguito alle decisioni assunte;  
Con vittoria di spese competenze e onorari del cautelare da distrarsi.

#### **B) nel merito**

1. previo annullamento e/o disapplicazione:
  - del decreto DG USR Lazio, prot. 1958 del 09.10.2023 di esclusione della ricorrente dalla procedura *de qua*;



- della graduatoria provinciale di Frosinone approvata con DDG USR Lazio prot. 1984 del 13.10.2023 nella parte in cui la ricorrente non voi risulta inserita;
- della graduatoria nazionale di cui all'art. 58, comma 5-septies, decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, e ss.mm. – ex LSU approvata con DDG Ministero dell'Istruzione e del Merito prot. 2390 del 17.11.2023 e pubblicata il 23.11.2023, nella parte in cui la ricorrente non voi risulta inserita;
- di tutti gli altri atti amministrativi contrastanti e/o incompatibili con la presente domanda (ancorché ignoti alla ricorrente)

accertare e dichiarare il diritto della ricorrente MASTRONICOLA MARISA a partecipare, nella provincia di Frosinone, alla terza procedura selettiva di internalizzazione degli ex LSU nell'Area del personale ATA (*Collaboratori scolastici*), avviata con decreto dipartimentale Ministero dell'Istruzione prot. 1391/23 a mente dell'art. 58, comma 5- septies del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69 convertito con modificazioni dalla L. 20 dicembre 2019, n. 159, avente ad oggetto il reclutamento a tempo indeterminato alle dirette dipendenze del Ministero dell'Istruzione del personale impiegato per almeno 5 anni (purche' comprensivi degli anni 2018 e 2019) sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, alle dipendenze di imprese private titolari di contratti di appalto per lo svolgimento dei suddetti servizi nelle scuole statali;

2. per l'effetto, accertare il diritto della ricorrente:
  - a) all'inserimento nella graduatoria finale provinciale della suddetta selezione per la provincia di Frosinone, con il punteggio corrispondente ai titoli vantati ed indicati in domanda;
  - b) all'inserimento nella graduatoria nazionale di cui all'art. 58, comma 5-septies, decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, e ss.mm. – ex LSU approvata con decreto DG MIM prot. 2390 del 17.11.2023;
3. per l'effetto, accertare e dichiarare il diritto della ricorrente all'assunzione a tempo indeterminato dal 1° settembre 2023 alle dipendenze del Ministero dell'Istruzione e del Merito, nel profilo di *Collaboratrice scolastica* (Area A personale scolastico ATA), in uno dei 173 posti del suddetto profilo risultati ancora disponibili nella provincia di Roma all'esito delle assegnazioni effettuate lo scorso 28.11.2023 mediante scorrimento della suddetta graduatoria nazionale;
4. per l'effetto ordinare all'amministrazione scolastica convenuta di provvedere al disbrigo di tutti gli adempimenti necessari per la partecipazione della ricorrente alla terza procedura di internalizzazione de qua ed alla sua conseguente assunzione a tempo indeterminato, con decorrenza 1 settembre 2023, nel profilo ATA di *Collaboratrice scolastica*, presso una delle sedi scolastiche di Roma dichiarate disponibili per la fase nazionale della stessa, tenuto conto della priorità di scelta derivante dal punteggio in graduatoria vantato dalla lavoratrice, o, in subordine, presso una delle numerose sedi di Roma residue all'esito delle operazioni di reclutamento effettuate su base nazionale ex art. 58, comma comma 5-septies, decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69;
5. IN OGNI CASO, accertare e dichiarare la natura discriminatoria (per motivi di salute) della condotta assunta dal Ministero dell'Istruzione e del Merito - U.S.R. per il Lazio nei confronti della ricorrente, consistita:





- a) nel mancato riconoscimento della riserva spettante alla ricorrente ex lege 68/1999 (Riserva N) in sede di reclutamento nell'ambito della procedura di internalizzazione degli ex LSU bandita con decreto dipartimentale Ministero dell'Istruzione prot. 1391/23 a mente dell'art. 58, comma 5-septies del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69 convertito con modificazioni dalla L. 20 dicembre 2019, n. 159;
  - b) nell'illegittima esclusione della lavoratrice dalla procedura de qua siccome affetta da invalidità civile al 100% e da handicap grave (entrambi rivedibili);
6. per l'effetto, oltre al risarcimento in forma specifica mediante adozione dei provvedimenti invocati ai precedenti punti 2, 3 e 4 delle presenti *conclusioni*, condannare le Amministrazioni convenute, in persona dei rispettivi legali rappresentanti al risarcimento del danno professionale e del danno non patrimoniale (nella componente morale ed esistenziale) subiti dalla ricorrente in misura pari o comunque commisurata a 24 mensilità della retribuzione iniziale prevista per il profilo del *Collaboratore scolastico*, ovverosia ad € 32.855,52 oltre personalizzazione massima fino al del 30% (€ 42.712,18), tenuto conto delle circostanze specifiche del caso, o nella diversa somma ritenuta di giustizia e/o equità, se del caso previa CTU.

*in aggiunta/alternativa*, previa declaratoria di non manifesta infondatezza, rimettere alla Corte costituzionale la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 58, comma 5 septies del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69 convertito con modificazioni dalla L. 20 dicembre 2019, n. 159 e/o di altra connessa disposizione di legge o avente forza di legge, per contrarietà agli artt. 2, 3, 4, 10, 35 e 97 Cost.

*in aggiunta/alternativa*, previa declaratoria di non manifesta infondatezza, rimettere alla Corte costituzionale la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 58, comma 5 septies del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69 convertito con modificazioni dalla L. 20 dicembre 2019, n. 159 e/o di altra connessa disposizione di legge o avente forza di legge, con riferimento agli artt. 11 e 117, comma 1 Cost., per aperto contrasto con gli artt. 6, 21, 33, 41, 47, e 52 della CDFUE, con la direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, con il principio generale di tutela dell'affidamento, con il principio di uguaglianza tra lavoratori e con il principio di effettività della tutela giurisdizionale di cui agli artt. 19 TUE, 263 TFUE e 6 CEDU.

*in alternativa*, disporre il rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia Europea anche al fine di dirimere i sopra citati contrasti;

Con vittoria di onorari, spese e competenze di giudizio, da distrarsi.

### IN VIA ISTRUTTORIA

Voglia l'Ill.mo Tribunale adito:

1. disporre il mutamento del rito qualora ritenga che nella fattispecie non ricorrano i presupposti di cui al co. 1 dell'art. 281decies c.p.c
2. disporre per la notifica del presente ricorso agli eventuali controinteressati a mezzo pubblici proclami;
3. disporre affinché la notifica del ricorso ai controinteressati a mezzo pubblici proclami, venga effettuata attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale del Ministero dell'Istruzione ex art. 151 c.p.c. (v.



istanza che segue);

4. disporre per l'acquisizione delle domande di partecipazione alla procedura selettiva di tutti gli ex LSU assunti a tempo indeterminato nel corrente a.s. 2023/2024 nella provincia di Roma mediante scorrimento della graduatoria nazionale di cui al cit. art. 58 comma 5 septies del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69;
5. disporre CTU medico-legale e/o contabile;
6. ammettere prova per interpellato di controparte sulle circostanze articolate in premessa ai capp. da 1 a 41, precedute dalla locuzione "*Vero che*", nonché, senza inversione dell'onere probatorio, prova diretta e contraria sui capitoli eventualmente ammessi alla controparte.

*Ai fini e per gli effetti degli articoli 133, comma 3, e 134, comma 3, c.p.c., il sottoscritto difensore dichiara di voler ricevere comunicazioni ai seguenti indirizzi di posta elettronica: gianluca.magnani@oav.legalmail.it*

---

#### **ISTANZA PER NOTIFICA PER LA NOTIFICA DEL RICORSO PER PUBBLICI PROCLAMI**

La notifica del ricorso nei confronti degli eventuali controinteressati nei modi ordinari sarebbe impossibile in ragione dell'elevato numero di destinatari;

Il TAR del Lazio, quando sono investiti da azioni giudiziarie collettive, dispone sistematicamente – quale forma di notifica diversa e alternativa rispetto alla tradizionale notificazione per pubblici proclami prevista dall'art. 150 c.p.c. – la pubblicazione del ricorso nel testo integrale sul sito *internet* del ramo di amministrazione interessata al procedimento su cui si controverte.

Tanto premesso,

#### **SI FA ISTANZA**

Affinché la S.V.I., valutata l'opportunità di autorizzare la notificazione con modalità diverse da quelle stabilite in via ordinaria, ai sensi dell'art. 151 c.p.c., in alternativa alla tradizionale notifica per pubblici proclami con inserimento in G.U.

#### **VOGLIA**

#### **AUTORIZZARE LA NOTIFICAZIONE DEL RICORSO**

attraverso la pubblicazione sul sito *web* istituzionale del MIUR:

#### **A) DI UN AVVISO DAL QUALE RISULTI:**

1. l'autorità giudiziaria innanzi alla quale si procede ed il numero di registro generale del ricorso;
2. l'indicazione delle amministrazioni intimato;
3. un sunto dei motivi di gravame di cui al ricorso;
4. l'indicazione dei controinteressati, genericamente individuati negli aspiranti ex LSU inseriti nella graduatoria provinciale di Frosinone approvata con DDG USR Lazio prot. 1984 del 13.10.2023 e/o negli



aspiranti ex LSU inseriti nella graduatoria nazionale di cui all'art. 58, comma 5-septies, decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, e ss.mm. – ex LSU approvata con DDG Ministero dell'Istruzione e del Merito prot. 2390 del 17.11.2023 e pubblicata il 23.11.2023, ovvero ancora nell'elenco degli aspiranti ex LSU assunti a tempo indeterminato nel corrente a.s. 2023/2024 all'esito della pubblicazione della suddetta graduatoria nazionale;

5. l'indicazione del numero del Decreto con il riferimento che con esso è stata autorizzata la notifica per pubblici proclami;

B) DEL TESTO INTEGRALE DEL RICORSO

C) DEGLI ELENCHI NOMINATIVI DEI CONTROINTERESSATI

---

*Ai sensi del D.P.R. 115/2012, si dichiara che il valore della presente causa è indeterminato e che la ricorrente ha diritto all'esenzione dal contributo unificato ai sensi dell'art. 9 co 1 bis del D.P.R. 115/2022 – introdotto dal D.L. 98/2011 - essendo il reddito imponibile ai fini IRPEF 2022 del suo nucleo familiare inferiore al triplo dell'importo previsto dall'art. 7' del D.P.R. cit.*

---

**Si allegano i seguenti documenti in copia:**

1. [CCNL Istruzione e Ricerca 2016/2018](#);
2. [CCNL Istruzione e Ricerca \(parte economica\) 2019/2021](#);
3. [CCNL Scuola 2006/2009](#);
4. [CCNL Imprese industriali Pulizia](#);
5. [CCNL Imprese Pulizie e servizi integrati/Multiservizi](#);
6. a) [decreto interministeriale n. 1074 del 20.11.2019](#);
- b) [decreto Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca – Dipartimento per il Sistema Educativo di istruzione e di formazione n. 2200 del 6 dicembre 2019 con cui è stata bandita procedura di selezione per l'internalizzazione dei servizi riservata al personale impegnato per almeno dieci anni, anche non continuativi, purché includano il 2018 e il 2019, presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, per lo svolgimento di servizi di pulizia e ausiliari, in qualità di dipendente a tempo indeterminato di imprese titolari di contratti per lo svolgimento dei predetti servizi](#);
- c) [decreto dipartimentale M.I. del 18 maggio 2020, n. 573](#);
- d) [decreto dipartimentale M.I. del 16 giugno 2020, n. 686](#);
- e) [decreto dipartimentale M.I. del 24 giugno 2020, n. 713](#);
- f) [graduatoria nazionale \(rettificata\), finalizzata al conferimento dei posti interi residuati all'esito della procedura selettiva indetta con decreto dipartimentale 6 dicembre 2019, n. 2200 per l'internalizzazione dei servizi di pulizia, ai partecipanti che siano stati destinatari di assunzioni a tempo parziale al 50% ovvero siano risultati in soprannumero nella provincia in virtù della propria posizione in graduatoria, ex art. 58, comma 5-quater, del decreto legge 21.6.2013, n. 69 - assegnazione provincia anno scolastico di riferimento: 2019/20](#);
- g) [decreto dipartimentale Ministero dell'Istruzione n. 951 del 16 giugno 2021 avente ad oggetto il bando di reclutamento a tempo indeterminato alle dirette dipendenze del MIUR del personale](#)



- impiegato stabilmente (stavolta) da almeno 5 anni (purche' comprensivi degli anni 2018 e 2019)  
alle dipendenze di imprese private titolari di contratti di appalto per lo svolgimento dei suddetti  
servizi ex art. 58, comma 5-sexies del decreto legge 21.6.2013, n. 69;
7. doc. identità della ricorrente;
  8. certificazione relativa al titolo di studio della ricorrente;
  9. attestato Comune di Aquino sul servizio svolto dalla Sig.ra Mastronicola dal 1997 al 2000;
  10. a) lettere di assunzione a tempo determinato della ricorrente alle dipendenze della Servizi Generali Srl;  
 b) buste paga a campione relative agli anni di servizio alle dipendenze di Servizi Generali Srl;
  11. lettera di assunzione a tempo determinato della ricorrente alle dipendenze della Team Service S.c.a.r.l.;
  12. a) scheda anagrafica professionale della ricorrente;  
 b) mod. Elenco movimenti Regione Lazio - Agenzia regionale Spazio Lavoro  
 c) estratto casellario degli attivi;
  13. estratto conto previdenziale INPS completo;
  14. verbale Commissione medica INPS di accertamento invalidità civile della ricorrente;
  15. verbale Commissione medica INPS di accertamento handicap grave della ricorrente;
  16. decreto interministeriale n. 133 del 11.07.2023;
  17. D.D.G. Ministero dell'Istruzione e del Merito prot. 1391 del 11.08.2023;
  18. domanda della ricorrente di partecipazione alla terza procedura di internalizzazione degli ex LSU;
  19. decreto DG USR Lazio, prot. 1958 del 09.10.2023 di esclusione della ricorrente dalla procedura de qua;
  20. graduatoria provinciale di Frosinone approvata con DDG USR Lazio prot. 1984 del 13.10.2023;
  21. D.D.G. Ministero dell'Istruzione e del Merito prot. 2163 del 30.10.2023 disciplinante la graduatoria nazionale prevista dall'art. 58, comma 5-septies, del Decreto-Legge di cui al citato disposto normativo e di cui agli articoli 9 e seguenti del decreto 11 luglio 2023, n. 133
  22. graduatoria nazionale di cui all'art. 58, comma 5-septies, decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, e ss.mm. – ex LSU approvata con DDG Ministero dell'Istruzione e del Merito prot. 2390 del 17.11.2023 e pubblicata il 23.11.2023;
  23. Ministero dell'Istruzione e del Merito - elenco disponibilità posti per Collaboratore scolastico su Roma, residuati all'esito della fase di reclutamento mediante scorrimento graduatoria nazionale;
  24. a) stampa dal cassetto previdenziale INPS della ricorrente, da cui si evince tipologia e consistenza della pensione di inabilità attualmente goduta da quest'ultima in conseguenza dell'avvenuto riconoscimento dell'invalidità civile al 100%;  
 b) cedolino pensione a campione della ricorrente;
  25. stampa dal cassetto previdenziale INPS della ricorrente, da cui si evince la NASPI di cui quest'ultima ha fruito da febbraio 2020 in poi;



26. [recente report ISTAT sulla soglia assoluta di povertà in Italia;](#)
27. [lettera PEC Studio legale Avv. Gianluca Magnani del 02.11.2023 avente ad oggetto impugnativa mancata internalizzazione della lavoratrice;](#)
28. a) [fattura studio odontoiatrico per cure;](#)  
b) [contratto di finanziamento Compass per spese odontoiatriche;](#)
29. [certificato stato di famiglia della ricorrente;](#)
30. [direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000;](#)

Albano Laziale, 18 dicembre 2023

Avv. Gianluca Magnani

