

Studio Legale
Avv. Alessio Ardizzone- Avv. Christian Conti
Via Tommaso Gargallo n. 12 - 90143 Palermo
Tel. 091/5085118- Fax 091/6195380

TRIBUNALE CIVILE DI AGRIGENTO - SEZ. LAVORO

Ricorso

Della sig.ra **Sorce Maria** (C.F. SRCMRA83A51A089I) nata ad Agrigento il 10/01/1983 e residente a Favara (Ag) C.da San Benedetto snc, elettivamente domiciliata presso lo studio degli Avv.ti Alessio Ardizzone (CF. RDZLSS75P14G273F), pec: alessioardizzone@pec.it – fax 091/6195380, e Christian Conti (CF. CNTCRS73T06C351T), pec: avv.conti@pec.it-fax 091/6195380, sito in Palermo Via Tommaso Gargallo n. 12, dai quali è rappresentata e difesa sia congiuntamente che disgiuntamente, giusta procura in calce al presente atto

CONTRO

Ministero dell’Istruzione e del Merito, in persona del legale rappresentante pro-tempore, presso l’Avvocatura Distrettuale dello Stato di Palermo

FATTO

La Sig.ra Sorce come docente di scuola primaria, posto comune, ed attualmente titolare presso la scuola BGEE87304Q – SARNICO, ha partecipato alla procedura di mobilità per A.S. 2023/2024 (**All. 1**) facendo valere la precedenza quale tutore legale e *care giver* del padre, sig. Sorce Antonio, interdetto e riconosciuto portatore di handicap grave ex art. 3, comma 3, L. 104/1992 (**All. 2 e 3**), che ha sempre assistito in via esclusiva, usufruendo anche dei 3 giorni di permesso ex L. 104/1992 (**All. 4**). Tuttavia la ricorrente, nonostante che il Ministero avesse riconosciuto il possesso del diritto di precedenza, non otteneva il movimento richiesto **in nessuna delle province siciliane e ciò nonostante vi fossero stati movimenti interprovinciali di docenti senza diritto di precedenza.**

Per quest’anno scolastico otteneva l’assegnazione provvisoria presso l’I.C. “Giacomo Leopardi” di Licata (**All. 5**).

Ritenendo illegittimo il mancato trasferimento, in quanto lesivo del diritto del proprio padre a ricevere la necessaria assistenza di cui ha diritto, la docente propone il presente ricorso affidato ai seguenti motivi.

DIRITTO



1. VIOLAZIONE dell'ART. 13 CCNI MOBILITA' A.S. 2020/2021 - 2023/2024 E DELL'ART. 33, V comma, L. 104/92

Come esposto in fatto, la ricorrente è tutore legale ed unico soggetto che può svolgere la suddetta assistenza in favore del padre affetto da “*demenza presenile precoce tipo Alzheimer*”.

La ricorrente, referente unico del disabile, è unico soggetto che può svolgere la suddetta assistenza come di fatto svolge anche in considerazione del fatto che lo stesso è stato dichiarato interdetto dal Tribunale di Agrigento- Uff. del Giudice Tutelare, che contestualmente ha nominato la stessa ricorrente quale tutore legale dello stesso (cfr all. 3).

E' bene evidenziare sin da subito che la vicenda in esame si deve rilevare che l'odierna fattispecie **esula dal caso deciso dall'ordinanza della Corte di Cassazione n. 4677/2021 e dalla successiva sentenza della stessa Corte di Cassazione n. 35105/2022**, che hanno affrontato il caso diverso di una precedenza ex art. 33, V comma, L. 104/1992 per assistenza al genitore, non prevista dal CCNI sulla mobilità.

Quella rivendicata dalla ricorrente nel presente ricorso è, invece, una precedenza prevista **dall'art. 13, punto IV, del CCNI mobilità (All. 6)** il quale, sia per il 2020/2021 ed il 2023/2024, recita “*Nella I fase solo tra distretti diversi dello stesso comune e nella II e III fase dei trasferimenti viene riconosciuta, in base all'art. 33 commi 5 e 7 della L. 104/92, richiamato dall'art. 601 del decreto legislativo n. 297/94, la precedenza ai genitori anche adottivi del disabile in situazione di gravità o a chi, individuato dall'autorità giudiziaria competente, esercita legale tutela del disabile in situazione di gravità.*”.

Al fine di rendere maggiormente comprensibile la citata norma pattizia, si rappresenta che l'art. 6, comma 2, del medesimo CCNI mobilità chiarisce quali sono le suddetti fasi “*I fase: Trasferimenti all'interno del comune; II fase: Trasferimenti tra comuni della stessa provincia; III fase: mobilità territoriale interprovinciale e mobilità professionale*”. E' evidente che la ricorrente partecipava alla fase III interprovinciale.



Fatta la necessaria superiore premessa, oggetto del presente giudizio è quello di individuare le disponibilità di posti vacanti e disponibili da assegnare alla ricorrente ex art. 33, V comma, L. 104/1992.

Ebbene, sul punto la norma pattizia dispone che *“In assenza di posti richiedibili nel comune ove risulti domiciliato il soggetto disabile è obbligatorio indicare il comune viciniore a quello del domicilio dell’assistito con posti richiedibili (5) ovvero una scuola con sede di organico in altro comune anche non viciniore che abbia una sede/plesso nel comune di domicilio dell’assistito”*.

Ebbene dai bollettini pubblicati, all’esito delle operazioni di mobilità per l’A.S. 2023/2024, dall’AT di Agrigento (**All. 7**) si evince che tutti i movimenti interprovinciali sono stati effettuati sulla base di non meglio precisate precedenze previste dal CCNI. Pertanto, allo stato, non è dato comprendere se tali precedenze siano di grado peggiore rispetto a quella vantata dalla ricorrente. Ciò non è di secondaria importanza stante che all’interno del sistema delle precedenze delineato dall’art. 13 del CCNI vi sono precedenze che certamente non hanno priorità rispetto a quelle legate alla tutela del disabile che, come è noto, hanno una valenza costituzionale ed euro comunitaria. A ciò si aggiunga che dallo stesso bollettino si evince come numerosi sono stati i movimenti ottenuti, su posti evidentemente vacanti e disponibili, **da docenti senza alcun diritto di precedenza in Ambito Provinciale.**

Ebbene, al fine di evitare inutili eccezioni sul punto, si rappresenta che questa difesa è ben consapevole che i movimenti provinciali godono di una precedenza c.d. pattizia rispetto ai movimenti interprovinciali, **tuttavia è evidente che tale precedenza pattizia non possa in alcun modo essere considerata prevalente rispetto alla precedenza legale prevista dall’art. 33, V comma, L. 104/1992, soprattutto nel caso di assistenza del padre portatore di handicap grave ed interdetto, il quale necessità della costante presenza ed assistenza della figlia che tra l’altro è stata nominata tutore legale dello stesso!**

Sul punto è il caso di citare la fondamentale sentenza del Tribunale di Pordenone che, in un caso analogo alla presente fattispecie, ha avuto modo di affermare che **“ È ben vero che il CCNI 2017 prevede fattispecie di gradazione nel diritto di precedenza sembrando favorire - come riscontrato dagli acquisiti bollettini mobilità della Provincia di Trapani di cui all'allegato 10 - docenti ancorché privi di precedenza**



ma SOLO PERCHÉ RICHIEDENTI MOBILITÀ PROVINCIALE CONTRATTUALMENTE ANTEPOSTA A QUELLA INTERPROVINCIALE. Senonchè detta regola pattizia deve necessariamente cedere il passo al contenuto di una normativa di rango superiore quale LA DISCIPLINA SPECIALE CONTENUTA NELL'ART. 601 D. LVO N. 297/94 NON A CASO INSERITO TRA LE DISPOSIZIONI COMUNI A TUTTO IL PERSONALE SCOLASTICO. Vi si stabilisce al I comma che gli artt. 21 e 33 legge 104/92 "si applicano al personale di cui al presente testo unico", mentre al II comma dispone che tali norme "comportano la precedenza all'atto della nomina in ruolo, dell'assunzione come non di ruolo e IN SEDE DI MOBILITÀ". Detta disposizione in buona sostanza ha la STRUTTURA DELLA NORMA IMPERATIVA INCONDIZIONATA, PORTATRICE DI VALORI DI RILIEVO COSTITUZIONALE (art. 38 co 2 Carta fondamentale). In definitiva, quand'anche il MIUR abbia inteso, con l'assenso delle parti sociali, dare priorità ai movimenti provinciali, ciò non può che valere solo rispetto ai docenti privi di precedenza. Di fronte invece a diritti di precedenza ex L. 104/92, costituzionalmente garantiti, alcuna limitazione può essere dettata da mere scelte convenzionali" (Sentenza n. 144/2018 pubbl. il 06/02/2019- All. 8).

A ciò si aggiunga che il Ministero resistente ha negato il movimento alla ricorrente per non aver trovato sede ad Agrigento e Provincia senza, tuttavia verificare se nelle altre sedi indicate in domanda di mobilità (Caltanissetta, Termini Imerese ecc.) vi fossero disponibilità di posti. Ciò in aperta violazione dell'art. 33, V comma, L. 104 che prevede la possibilità del car giver di chiedere il trasferimento in una sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere. Ora è evidente che laddove la ricorrente fosse stata trasferita a Caltanissetta e provincia, per quanto non vicinissime a Favara (Ag) comune di residenza del disabile, per la stessa sarebbe comunque più agevole prestare la necessaria assistenza al disabile/interdetto rispetto all'attuale sede di lavoro a Bergamo!

Ebbene dai bollettini movimenti interprovinciali pubblicati dall'AT di Caltanissetta risultano movimenti interprovinciali con non meglio precisate precedenze da CCNI, e vari movimenti provinciali senza alcuna precedenza (All. 9)

Parimenti, dai bollettini concernenti la provincia di Palermo (confinante con la provincia di Agrigento e quindi agevole per la ricorrente) emerge in tutta evidenza



che sono numerosi i movimenti interprovinciali su posto comune di docenti privi di diritti di precedenza (cfr all. 10- nominativi allegati in giallo)

L'unico limite esterno alla tutela del disabile è rappresentato dalle c.d. *Esigenze organizzative* del datore di lavoro, che devono essere esplicitamente dichiarate e provate dal datore di lavoro pubblico, non ex post nell'eventuale giudizio incardinato dal caregiver, ma immediatamente a presentazione della domanda di trasferimento, come più volte chiarito da costante ed uniforme giurisprudenza anche di legittimità.

Pertanto, se è vero che la norma ex art. 33, V comma, L. 104/1992 ha come scopo primario quello di ampliare la sfera di tutela del portatore di handicap, salvaguardando situazioni di assistenza in atto, accettate dal disabile, al fine di evitare rotture traumatiche e dannose, e se è vero che l'unico limite esterno alla tutela del disabile è rappresentato dalle c.d. *Esigenze organizzative* del datore di lavoro; è fondamentale soffermarsi sulla corretta interpretazione dell'inciso "ove possibile".

Sul punto il Tribunale di Sciacca ha avuto modo di affermare *"Va ancora precisato che la disposizione normativa di cui all'art. 33 L. n.104/1992 è stata più volte fatta oggetto di pronunciamenti ad opera della Corte costituzionale, la quale ha chiarito che la pretesa del parente della persona handicappata a scegliere la sede di lavoro più vicina non costituisce un diritto assoluto, come si ricava dall'inciso testuale "ove possibile" (in tal senso si veda Corte cost. nn. 406/92, 325/96, 246/97 e 396/97). Tali assunti hanno trovato riscontro nelle pronunce della Suprema Corte, che hanno ribadito il principio secondo cui il diritto di scelta della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio non è privo di condizioni, ma richiede un adeguato bilanciamento degli interessi in conflitto, con il venir meno del diritto stesso ove risulti incompatibile con le esigenze economiche e organizzative del datore di lavoro, in quanto in tal i casi - segnatamente per quanto attiene ai rapporti di lavoro pubblico - potrebbe determinarsi un danno per la collettività (v. Cass. nn. 829/01, 12692/02, nonché Sezioni Unite n. 7945/08) . D'altra parte, seppur vero che il diritto in questione non è costruito come un diritto pieno e assoluto in capo al presunto beneficiario, è parimenti vero che i limiti a tale diritto di precedenza devono essere costituite da circostanze obiettive, quali quella della disponibilità in organico del posto rispetto alla individuazione delle sedi vacanti e disponibili da coprire mediante procedura di mobilità. Ora, tenuto conto della natura imperativa e speciale della disciplina regolatoria posta dall'art. 33 della L. n. 104/1992, è da ritenere che la*



stessa si inserisca nel sistema normativo generale riguardante le assegnazioni ed i trasferimenti dei lavoratori, ponendosi come legge speciale finalizzata a disciplinare il caso concreto dell'assegnazione e del trasferimento dei soggetti portatori di handicap o dei familiari che prestano a questi assistenza". Pertanto la mancata indicazione di tali esigenze economiche ed organizzative del datore di lavoro basta "per l'accoglimento della pretesa attorea" (cfr Tribunale Sciacca sent. 1/2023 del 10.01.2023- All. 11).

Ma vi è di più!

Non è possibile in tale valutazione non considerare l'incidenza delle disposizioni e dei principi dell'Unione Europea in materia.

Come in modo ineccepibile affermato da recentissima ed autorevole Giurisprudenza (cfr Corte di Appello sent. n. 375/2022) "Nella materia di interesse è centrale la Direttiva 78/2000, che *"stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"* , **la quale all'art. 5 si occupa anche della disabilità, ESSENDO IL GIUDICE NAZIONALE TENUTO ALL'INTEPRETAZIONE CONFORME DEL DIRITTO INTERNO. E' certo che le garanzie del diritto dell'Unione al lavoratore disabile si applicano anche nei casi in cui si faccia astrattamente questioni di discriminazione "associata", in cui cioè il lavoratore non sia immediatamente portatore del fattore di protezione (nella specie, handicap), ma assuma (e provi) comunque un trattamento differenziale in ragione della sua relazione con il familiare portatore del fattore, come nel caso dell'handicap potrebbe tipicamente accadere al care giver, (appellante che, nel caso in esame, si prende cura del disabile).** E' noto che l'Italia non ha dato tempestiva attuazione a tali norme, e che la CGUE ha accertato la violazione, su ricorso della Commissione Europea, con la sentenza 4.7.2013, Commissione/Repubblica Italiana. In esito con il D.L. 28.6.2013 n. 76, convertito con modificazioni in L. 9.8.2013 n. 99, il legislatore nazionale ha inserito nel D. Lgvo n. 216/2003, all'art. 3, un comma 3 bis, a norma del quale "*Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della L. 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza*



con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente".

Ancor più recentemente la **Corte di Appello di Firenze con la sentenza n. 348/2023 del 16.05.2023 (All 12)**, ha ulteriormente ribadito le argomentazioni sopra riportate aggiungendo però altri convincenti argomenti che non possono che condurre all'accoglimento delle domande della ricorrente. In ordine all'obbligo del datore di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli al fine di garantire il rispetto della parità di trattamento delle persone con disabilità, la suddetta sentenza della Corte di Appello di Firenze precisa *"....deve allora valutarsi se la norma collettiva sia o meno compatibile con il limite al diritto di tali lavoratori previsto dall'art. 33, a sua volta inteso in termini di "onere sproporzionato" per l'amministrazione, laddove vincola l'amministrazione ad assicurare ai lavoratori che assistano genitori disabili nella scelta della sede di lavoro nell'ambito di una procedura di mobilità, non un diritto di precedenza rispetto ad altri candidati che tale assistenza non svolgano, ma solo un punteggio aggiuntivo. Va ribadito che nel caso in esame si discute di trasferimenti a domanda, destinati alla copertura di posti già ritenuti dall'amministrazione vacanti e disponibili, e che quindi si tratta solo di individuare i soggetti destinati a quelle sedi di lavoro. Secondo il Collegio, per l'amministrazione non sarebbe "onere sproporzionato" assegnare tali posti (già destinati a essere coperti), con preferenza ai lavoratori che assistano familiari disabili, senza distinzione quanto alla relazione familiare con l'assistito, rispetto ad altri candidati che non siano portatori del fattore di protezione"* Pertanto **"In conclusione, riguardo all'interesse pubblico connesso alla regolare copertura dell'organico a mezzo delle procedure di mobilità, l'attribuzione di un diritto di precedenza (e non di un semplice punteggio aggiuntivo) a tutti i lavoratori che prestino assistenza a familiari disabili rientrando nelle categorie previste dall'art. 33 comma 3 L. 1044992 non determinerebbe alcun "onere sproporzionato".**

Anche la Corte di Appello di Roma inoltre con la recente sentenza **1396/2023 del 2 maggio 2023 (All. 13)** ha ribadito l'inderogabilità dei principi eurounitari da parte del CCNL: si riportano all'uopo alcuni passi salienti della pronuncia allegata *"Nell'ambito del diritto antidiscriminatorio dell'Unione ha avuto rilievo importante anche la giurisprudenza della Corte di Giustizia, non soltanto per la sua opera*



d'interpretazione della Direttiva sopra citata, ma anche per l'enunciazione delle forme di tutela da garantire ai soggetti portatori di fattori di rischio, che ha raggiunto la massima estensione possibile. Tale percorso è stato segnato dall'individuazione dei principi generali del diritto comunitario e dal novero dei diritti fondamentali che dei primi costituiscono parte integrante, tra i quali compare il divieto generale di discriminazione. In particolare, la Corte di Giustizia ha chiarito che le disposizioni in materia di discriminazione per disabilità hanno una porta generale (sentenza 11 luglio 2006, causa C-13/05, *Chacón Navas c. Eurest Colectividades SA*) e ampia...La Corte di Giustizia ha anche chiarito (sentenza del 19 aprile 2016, *Dansk Industri*, C-441/14) **che il principio di non discriminazione opera, nel rispetto del canone dell'effettività, "persino in controversie tra privati" e "obbliga i Giudici nazionali a disapplicare disposizioni nazionali non conformi a detto principio" e a disattendere le eventuali interpretazioni contrarie date in precedenza e ciò anche quando la Direttiva non risulti applicabile ovvero quando il Giudice si trovi nell'impossibilità di procedere a un'interpretazione conforme del diritto nazionale...**"

In altra pronuncia sempre la Corte d'Appello capitolina ha ribadito "di dare continuità all'indirizzo interpretativo secondo cui nel prevedere che il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado con handicap, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio, l'art. 33, comma 5, legge n. 104/1992 assegna dei benefici ai soggetti che hanno parenti disabili portatori di handicap e, al contempo, garantisce a quest'ultimi la continuità dell'assistenza già in atto (cfr. Cass., SU, 27.3.2008, n. 7945). Tale diritto del genitore o del familiare lavoratore, che assiste con continuità un portatore di handicap, non si configura come assoluto ed illimitato, come dimostrato anche dalla presenza dell'inciso "ove possibile": esso può essere fatto valere allorquando, alla stregua di un equo bilanciamento tra tutti gli implicati interessi costituzionalmente rilevanti, il suo esercizio non finisca per ledere in maniera consistente le esigenze economiche, produttive od organizzative del datore di lavoro e per tradursi - soprattutto nei casi in cui si sia in presenza di rapporto di lavoro pubblico - in un danno per l'interesse della collettiva, gravando sulla parte datoriale, privata o pubblica, l'onere della prova di siffatte circostanze ostative all'esercizio dell'anzidetto diritto (cfr., da ultimo,



Cass., Sez. Lav., ord. 11.10.2017, n. 23857). *Se ciò è condivisibile in linea generale, in concreto appare evidente come la normativa in esame, garantisca il diritto al trasferimento con il solo limite rappresentato dalla salvaguardia di esigenze economiche, produttive od organizzative del datore di lavoro, che costui ha l'onere di allegare e dimostrare di volta in volta e non in astratto* (cfr. C. App. Sentenza n. 1984/2021 pubbl. il 17/05/2021 qui richiamata anche ex art. 118 c.p.c. Disp. Att.). (Sentenza n. 442/2023 pubbl. il 20/02/2023).

Tutti i principi sopra esposti sono stati ulteriormente confermati in modo molto chiaro e puntuale dalla Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 6150/2019 del 01.03.2019: *“l'articolo 33, comma 5 disciplina uno strumento indiretto di tutela in favore delle persone in condizione di handicap, attraverso l'agevolazione del familiare lavoratore nella scelta della sede ove svolgere l'attività affinché quest'ultima risulti il più possibile compatibile con la funzione solidaristica di assistenza”, tale interpretazione “e' la sola coerente con la funzione solidaristica della disciplina e con la garanzia dei beni fondamentali in gioco, tutelati dalla Costituzione nonché dalla Convenzione delle Nazioni Unite del 13 dicembre 2006 dei disabili, ratificata con L. n. 18 del 2009 dall'Italia (C. Cost. n. 275 del 2016) e dall'Unione Europea con decisione n. 2010/48/CE (Cass. n. 12911 del 2017; n. 25379 del 2016; n. 2210 del 2016) e in tal senso questa Corte si e' già espressa (Cass. n. 7120 del 2018; n. 24015 del 2017)”.*

Scendendo nel merito della questione che in questa sede più interessa la Corte ha affermato che *“la previsione di cui al citato comma 5 dell'articolo 33, al pari delle disposizioni sui permessi mensili retribuiti di cui al comma 3, rientra nel novero delle agevolazioni e provvidenze riconosciute, quale espressione dello Stato sociale, in favore di coloro che si occupano dell'assistenza nei confronti di parenti disabili e ciò sul presupposto che il ruolo delle famiglie “resta fondamentale nella cura e nell'assistenza dei soggetti portatori di handicap” (Corte Cost. n. 213 del 2016; n. 203 del 2013; n. 19 del 2009; n. 158 del 2007 e n. 233 del 2005)”.* Nella medesima ordinanza la Cassazione in modo inequivocabile ha altresì affermato che *“ferma la qualificazione come “diritto” della posizione soggettiva del lavoratore nella scelta della sede di lavoro più vicina al familiare da assistere, e in tal senso si esprime l'articolo 33, comma 5 cit., non vi e' dubbio che tale diritto non sia incondizionato (come reso evidente dall'inciso “ove possibile” contenuto nella norma) ma debba*



essere oggetto di un bilanciamento con altri diritti e interessi del datore di lavoro..omissis.. Tale bilanciamento, come già statuito da questa Corte (Cass. n. 24015 del 2017; n. 25379 del 2016; n. 9201 del 2012), dovrà valorizzare le esigenze di assistenza e di cura del familiare disabile del lavoratore col solo limite di esigenze tecniche, organizzative e produttive, allegare e comprovate da parte datoriale". Incombe sul datore di lavoro "l'onere di dimostrare l'impossibilità di assegnare il dipendente alle sedi presso cui risultavano posti disponibili..."

Ciò concretamente significa che *"...riguardo all'interesse pubblico connesso alla regolare copertura dell'organico a mezzo delle procedure di mobilità, l'attribuzione di un diritto di precedenza (e non di un semplice punteggio aggiuntivo) a tutti i lavoratori che prestino assistenza a familiari disabili rientrando nelle categorie previste dall'art. 33 comma 3 L. 104/1992 non determini un "onere sproporzionato" e ciò in quanto ".....la precedenza costituisce precisamente lo strumento, non costituente per l'amministrazione un onere sproporzionato per assicurare l'effettiva parità di trattamento dei lavoratori care givers"* (Conf. Tribunale di Palermo- sez. Lavoro n. 1742/2020).

Tutto ciò esposto la docente, come sopra rappresentata, difesa e domiciliata

CHIEDE

che l'Ill.mo Giudice del Tribunale di Agrigento, in funzione di Giudice del Lavoro, Voglia, in accoglimento del presente ricorso

- Accertare il diritto di precedenza ai sensi della L. 104/1992 nella provincia e/o comune di residenza del disabile da assistere ovvero in uno viciniore secondo l'ordine indicato nella domanda di mobilità;
- Conseguentemente condannare il Ministero ad assegnare la ricorrente nella provincia e/o comune di residenza del disabile da assistere ovvero in uno viciniore secondo l'ordine indicato nella domanda di mobilità come indicato tra le preferenze della domanda di mobilità;
- Voglia, altresì, condannare il Ministero, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, al pagamento delle spese di lite ed al compenso professionale.

Ai fini del contributo unificato si dichiara che lo stesso è esente, giusta autocertificazione reddituale allegata.

In via istruttoria, si depositano i documenti di cui all'indice atti

Palermo 07 settembre 2023



Avv. Alessio Ardizzone

Avv. Christian Conti

