

**AVVOCATO ANNA ISABELLA CAPRIGLIA**

Via G. Donizetti, 18/20 ( 63900 ) FERMO (FM) Tel / fax 0734 / 301472

TRIBUNALE DI FERMO  
SEZIONE LAVORO  
**RICORSO EX ART. 414 C.P.C.**

**con istanza di notifica ex art 151 CPC****Impugnativa di licenziamento ai sensi del d.lgs. 23/2015**

Per la Sig. ra **LATTANZI SILVIA** (C.F. LTTSLV86H60D542Y), residente in Marina di Altidona, Via Cavour 7, rappresentata e difesa come da delega in calce, dall'Avv. Anna Isabella Capriglia (C.F. CPRNSB78S48G187P), con domicilio eletto presso il suo studio, in Fermo, Via Gaetano Donizetti 20, PEC: [annaisabella.capriglia@ordinenavvocatifermopec.it](mailto:annaisabella.capriglia@ordinenavvocatifermopec.it).

**-RICORRENTE-**

Contro

**Ministero dell'Istruzione e del Merito** (C.F. 80185250588) in persona del ministro pro tempore, con sede in Via Trastevere n. 76\A (RM)

E CONTRO

**– Ufficio scolastico regionale per le Marche, Direzione Regionale Ufficio II,**

**RESISTENTI**

entrambi domiciliati ex lege presso l'Avvocatura distrettuale dello Stato di Ancona, con sede in Ancona, Corso Mazzini n. 55 - C.A.P. 60100, PEC [ads.an@mailcert.avvocaturastato.it](mailto:ads.an@mailcert.avvocaturastato.it)

E NEI CONFRONTI

del personale inserito nella graduatoria permanente del personale ATA, per l'a.s. 2024\2025

FATTO

- 1) Lattanzi Silvia era assunta quale collaboratrice scolastica presso l' "I.T.T.S. " G. e M. Montani" di Fermo con contratto a tempo determinato dal 05.09.2023 al 30.06.2024 (**all. 1**).
- 2) Con Decreto n. 331 del 20.03.2024 trasmesso con nota prot. n. 8120 il Ministero dell'Istruzione comunicava l'avvio, nei suoi confronti, del procedimento disciplinare per assenze ingiustificate dal posto di lavoro.
- 2) A seguito del mancato accoglimento delle memorie difensive inviate dalla ricorrente (**all. 2**), il Ministero dell'Istruzione e del Merito - Ufficio Scolastico Regionale per le Marche, con nota prot. n. 16663 del 05.06.2024 irrogava alla dipendente



licenziamento ex art 55 quater co. 1 lett. b) del D. Leg.vo 297\1994 (**all. 3**).

Il provvedimento era assunto in quanto la lavoratrice sarebbe risultata assente dal servizio per i periodi meglio indicati nella citata contestazione e, per molti di questi, *“non ha comunicato tempestivamente l’assenza e/o i motivi della stessa ovvero ha successivamente comunicato la variazione del titolo di assenza oppure non ha validamente giustificato l’assenza”*.

In particolare, con decreto n. 331 del 20.03.2024, era stato contestato alla dipendente che *“per i periodi dal 13 al 19 ottobre 2023, dal 06 al 13 novembre 2023, dal 03 al 05 dicembre 2023, dal 12 al 16 dicembre 2023, dal 17 al 18 dicembre 2023, dal 19 al 23 dicembre 2023, dall’11 al 14 gennaio 2024, dal 16 al 24 gennaio 2024, dal 29 gennaio al 03 febbraio 2024, dal 04 all’11 febbraio, dall’ 12 al 25 febbraio 2024, dal 26 febbraio al 01 marzo 2024, dal 02 all’08 marzo 2024, dal 09 al 15 marzo 2024 è stato effettuato sistematicamente in ritardo da parte della sig.ra Lattanzi, così come sistematicamente in ritardo sono state comunicate la relative assenze da parte della dipendente, peraltro non sempre rispettando le prescrizioni organizzative che prevedono l’utilizzo del gestionale Isoft di Spaggiari, per le richieste di ferie e permesso a qualunque titolo”*.

Inoltre non erano considerate giustificate le assenze per malattia per un totale di 28 giorni, *“non potendo certificare lo stato di malattia nei giorni precedenti la data dell’attestazione (poiché il medico può esprimersi sulla sussistenza di uno stato morboso solo nel momento in cui effettua la visita del paziente)”*.

Le assenze dal 22 al 25 gennaio 2023, per ulteriori 4 giorni risultavano, infine prive di giustificazione.

3) Con pec del 01.08.2024, a firma dello scrivente difensore era impugnato il licenziamento (**all. 4**).

4) Alla contestazione formale del provvedimento assunto nei confronti della dipendente non faceva seguito alcun riscontro da parte del resistente ed anzi, con nota prot. n. 7265 del 29.07.2024 era comunicata l’esclusione della sua istanza POLIS n. 11145859 del 28.05.2024 nella procedura concorsuale indetta ai sensi dell’art 554 del D.Lgs.vo 297\94 e dell’O.M. n. 21 del 23 febbraio 2009 in quanto, a causa della sanzione disciplinare del licenziamento irrogata alla dipendente con provvedimento nota prot. n. 16663 del 05.06.2024 “ex art 55 quater co 1 lett. B) del D. Leg.vo 297\1994”, non



avrebbe potuto partecipare alla procedura in questione, con conseguente esclusione della stessa dalla graduatoria permanente del personale ATA per l'a.s. 2024\2025 (all. 5).

Anche avverso tale atto era proposta rituale opposizione ex art 12 del bando (all.6), con richiesta, quanto meno, di ammissione con riserva. L'istanza era respinta con nota prot. n. 8745\del 09.08.2024 (all. 7).

Il licenziamento intimato alla ricorrente è assolutamente illegittimo per i seguenti

#### MOTIVI

### **TARDIVITÀ' DELLA CONTESTAZIONE E VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI DIFESA DEL LAVORATORE**

#### **VIOLAZIONE DEL PRINCIPIO DI CORRETTEZZA E BUONA FEDE.**

— Il licenziamento intimato con la lettera del 05.06.2024 è stato adottato in violazione del principio di immediatezza della contestazione.

Detto principio, per giurisprudenza costante, implica che il datore di lavoro proceda alla contestazione non appena abbia acquisito una compiuta e meditata conoscenza dei fatti oggetto di addebito, atteso che il ritardo nella contestazione lede il diritto di difesa del lavoratore ed, in particolare, il suo affidamento sulla mancanza di rilievo disciplinare attribuito dal datore di lavoro alla condotta inadempiente (ex plurimis, Cass. n. 29627 del 2018).

In particolare, la Suprema Corte (ex plurimis Cass. n.3558/2022) ha affermato che il principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito si configura quale elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro.

— Nella fattispecie, solo nel mese di marzo 2024 l'Istituto scolastico decideva di contestare l'illecito disciplinare avvenuto, per la prima volta circa sei mesi prima, e che si era inevitabilmente ripetuto in assenza di qualsivoglia eccezione da parte dell'amministrazione scolastica, lasciando che in tal modo maturasse, nella dipendente, il suo legittimo affidamento nella regolarità delle sue comunicazioni, e quindi la convinzione di poter procedere sempre nello stesso modo.

Si tratta, peraltro, per un verso di anomalia che non richiedeva particolare istruttoria per il suo accertamento e, per altro verso, non poteva passare evidentemente inosservata all'amministrazione scolastica, essendo condotta talmente grave da giustificare poi, addirittura, il licenziamento della lavoratrice.

— L'Istituto scolastico, già in data 19 ottobre 2023 era infatti nelle condizioni



di poter rilevare la scorrettezza della comunicazione di assenza per malattia inoltrata in modo non conforme al D.L.gvo 165\2001, ma nulla riteneva di eccepire alla dipendente, né in tale occasione né nelle successive tredici volte in cui tale comportamento, del tutto in buona fede, era ripetuto dalla ricorrente, attendendo ben sei mesi per sollevare la prima ed unica contestazione in proposito, con la citata nota 331 del marzo 2024, a seguito della cui comunicazione, non a caso, la condotta non si verificava ulteriormente.

Quindi, la compiuta conoscenza dei fatti disciplinarmente contestati deve considerarsi avvenuta già a far data dall'ottobre 2023, data coincidente con la comunicazione di assenza per malattia all'Istituto scolastico.

Preme sottolineare che la lettera di contestazione disciplinare, sottolinea la sistematicità della condotta rimproverata alla ricorrente, a dimostrazione che l'amministrazione resistente era ben consapevole della reiterazione di tali comportamenti, senza aver mai, nelle more, assunto alcuna iniziativa per informare la lavoratrice della sua irregolarità, al fine di potersi conformare alla corretta prassi di comunicazione e produzione della certificazione medica e lasciando che la stessa, quindi, perpetrasse l'errore, sino a maturare la sanzione del licenziamento (**all. 8**).

In ogni caso, la ricorrente, indipendentemente dalla regolarità formale della trasmissione, provvedeva sistematicamente alla tempestiva comunicazione delle sue assenze, con ciò consentendo all'Istituto scolastico di organizzare la propria attività, scongiurando eventuali disservizi o difficoltà sostitutive (**all. 8 cit.**).

— Resta, pertanto, certo che la resistente ha contestato l'addebito dopo cinque mesi dalla conoscenza degli elementi assuntivamente probatori dei fatti contestati. Il notevole lasso di tempo rileva nella fattispecie anche ai fini della invocazione della tutela reintegratoria di cui al quarto comma dell'art. 18 SL rispetto a quella indennitaria di cui al successivo quinto comma.

— Si tratta di un ritardo equiparabile a rinuncia, che manifesta la volontà della società convenuta di non annettere ai predetti fatti alcuna rilevanza disciplinare.

— Vale allora richiamare la decisione del Tribunale di Ravenna, sez. lavoro- (sentenza n. 115 dell'8 giugno 2022) con cui è stato stabilito che l'ingiustificata tardiva contestazione comporta il venir meno dell'antigiuridicità del fatto contestato, per cui, in caso di licenziamento disciplinare per un rapporto di lavoro al quale si applica l'art. 18 l. n. 300/1970, la corretta sanzione deve essere la reintegrazione



“attenuata” stabilita dall’art. 18 comma 4 e non la tutela indennitaria del successivo comma 5.

Nel motivare la sua decisione, Il Giudice ravennate evidenzia che la Suprema Corte, a Sezioni Unite, ha affermato che il principio dell’immediatezza della contestazione costituisce una condizione affinché sussista l’antigiuridicità del fatto rimproverato al lavoratore, e cioè che il mancato addebito tempestivo comporta per *facta concludentia* che la condotta posta in essere dal lavoratore non è lesiva di alcun interesse di parte datoriale.

Lo stesso Magistrato ricorda ancora che, alla base di un licenziamento disciplinare, non vi può essere la contestazione di qualsiasi fatto, bensì un fatto connotato dall’antigiuridicità, così come stabilito dai molteplici precedenti della Suprema Corte (cfr. *ex plurimis* Cass. 16 luglio 2016 n.10017; Cass. 13 ottobre 2015 n.20540), nei quali si afferma che l’ipotesi d’insussistenza del fatto contestato si verifica non solo quando il fatto materiale non sia stato compiuto, ma anche quando questo, pur verificatosi, non abbia rilevanza disciplinare sotto il profilo oggettivo o sotto il profilo soggettivo non sia imputabile al lavoratore.

— Posto che il contratto di lavoro non è altro che un contratto a prestazioni corrispettive, il fatto posto in essere dal lavoratore deve aver danneggiato gli interessi della controparte, quindi il datore.

La mancata reazione tempestiva di quest’ultimo, a fronte di un comportamento potenzialmente rilevante sotto il profilo disciplinare, elimina il requisito dell’antigiuridicità.

La coerenza logica e giuridica della soluzione a cui è pervenuto il Tribunale di Ravenna si apprezza, quindi, anche alla luce delle norme civilistiche che regolano i contratti, in base alle quali lo scioglimento del vincolo contrattuale non può giustificarsi se non per una causa riconosciuta dall’ordinamento come meritevole di tutela.

La contestazione disciplinare tardiva dimostra, viceversa, l’irrilevanza della condotta del lavoratore ai fini della prosecuzione del rapporto di lavoro, e tale valutazione di irrilevanza proviene dallo stesso datore di lavoro che, pur essendo venuto a conoscenza del fatto commesso dal suo dipendente, sceglie di non chiedergli giustificazioni e manifesta la volontà di proseguire il rapporto di lavoro, semplicemente tacendo.

L’ordinamento non può autorizzare la reviviscenza di un diritto al recesso già con-



sumatosi con la rinuncia, perché non si può riconoscere effetto risolutivo ad un inadempimento contrattuale già considerato di «scarsa importanza» (art. 1455 c.c.) dallo stesso contraente che voglia avvalersene.

Correttamente, pertanto, il Giudice ravennate scrive che, se il datore di lavoro, una volta venuto a conoscenza della condotta disciplinarmente rilevante, non la sanziona, significa che ha ritenuto che tale azione non costituisca un inadempimento grave ai sensi dell'art. 1455 c.c. e che, quindi, non giustifichi la risoluzione del rapporto. Invero, *«un fatto per così dire “perdonato” (divenuto quindi disciplinarmente irrilevante) non può ritornare ad essere un fatto disciplinarmente rilevante e giustificare un licenziamento tardivo, solo perché il fatto in questione sussisteva prima che il datore di lavoro esercitasse la libera (ma vincolante) scelta di non reprimerlo»*.

— Se è vero che la tardività della contestazione disciplinare può sottendere un effetto intimidatorio, se può consentire l'esercizio arbitrario del diritto di recesso, se genera il legittimo affidamento del lavoratore su un comportamento concludente di rinuncia all'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, non è affatto coerente che un licenziamento disciplinare intimato a seguito di una contestazione tardiva venga assimilato alle ipotesi di tutela minore previste dal 5° comma dell'art. 18, di sproporzione tra sanzione espulsiva e inadempimento, e non venga, invece, correttamente ricondotto alla insussistenza del fatto (art. 18, 4° comma), inteso come inadempimento giuridicamente rilevante, con conseguente tutela reintegratoria.

In conclusione, anche in conseguenza della tardività della azione disciplinare de quo, il ricorrente ha diritto alla tutela reintegratoria di cui al comma quarto dell'art. 18 della L. n. 300/1970.

Ne consegue che all'accertamento dell'illegittimità del recesso datoriale dovrà seguire il riconoscimento del diritto della ricorrente, ingiustamente licenziata, al ripristino del rapporto di lavoro e al risarcimento del danno.

In conclusione, anche in conseguenza della tardività della azione disciplinare de quo, il ricorrente ha diritto alla tutela reintegratoria di cui al comma quarto dell'art. 18 della L. n. 300/1970.

In via graduata e con riserva di gravame, qualora si volesse ritenere che la fattispecie rientra nella tutela indennitaria di cui al quinto comma dell'art. 18 SL, il Ministero dell'Istruzione e del Merito e l'Ufficio scolastico regionale per le



Marche, Direzione Regionale Ufficio II, andrebbero condannati al pagamento dell'indennità risarcitoria nelle misura di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto percepita dalla sig.ra Lattanzi Silvia, tenuto conto delle notorie dimensioni dell'amministrazione resistente.

\* \* \*

Ciò premesso, la sig.ra Lattanzi Silvia, come sopra rappresentato e domiciliata

#### RICORRE

all'On.le Tribunale di Fermo – in persona del Giudice del Lavoro designando – affinché, previo espletamento degli incombeni di rito, voglia così decidere:

- 1) **annullare il licenziamento** adottato dal Ministero dell'Istruzione e del Merito e dall'Ufficio scolastico regionale per le Marche, Direzione Regionale Ufficio II, nei confronti della sig.ra Lattanzi Silvia con nota prot. n. 16663 del 05.06.2024, per le ragioni sopra esposte, e **condannare** l'Amministrazione resistente, in persona del ministro pro tempore alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro ed al pagamento in suo favore di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino alla sua reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali ex art. 18, quarto comma della L. n. 300/1970;
- 2) Per l'effetto, **disporre il reinserimento della ricorrente nella graduatoria permanente del personale ATA per l'a.s. 2024\2025**, con salvezza della posizione assunta al momento della illegittima esclusione.
- 3) **in via graduata**, e con riserva di gravame, condannare l'Amministrazione resistente **Ministero dell'Istruzione e del Merito** e dall'Ufficio scolastico regionale per le Marche, Direzione Regionale Ufficio II in persona del ministro pro tempore, al pagamento dell'indennità risarcitoria nella misura di € 12.708,00, pari al netto in busta paga (all. 9) moltiplicato per 12 mensilità, ovvero di quella minore che si vorrà ritenere di giustizia.
- 4) Vinte le spese in favore del procuratore intestatario.

#### IN VIA ISTRUTTORIA

Si producono i seguenti documenti:

- 1) Contratto di lavoro a tempo determinato dal 05.09.2023 al 30.06.2024;
- 2) Memorie difensive inviate dalla ricorrente con nota prot. n. 16663 del 05.06.2024 sul decreto n. 331 del 20.03.2024 trasmesso con nota prot. n. 8120 di l'avvio, nei suoi confronti, del procedimento disciplinare per assenze ingiustificate



dal posto di lavoro;

3) nota prot. n. 16663 del 05.06.2024, il Ministero dell'Istruzione e del Merito - Ufficio Scolastico Regionale per le Marche, di licenziamento ex art 55 quater co. 1 lett. b) del D. Leg.vo 297\1994

4) Pec del 01.08.2024, di impugnazione del licenziamento;

5) nota prot. n. 7265 del 29.07.2024 di esclusione dalla graduatoria permanente del personale ATA per l'a.s. 2024\2025;

6) opposizione avverso esclusione dalla graduatoria permanente del personale ATA;

7) nota prot. n. 8745\del 09.08.2024 di rigetto dell'opposizione;

8) e mail lattanzi Silvia c\ Istituto Scolastico;

9) Busta paga Lattanzi Silvia.

*Ai fini del contributo unificato, si dichiara che il presente giudizio attiene ad un rapporto di lavoro subordinato di valore indeterminabile, soggetto al pagamento del contributo unificato, pari ad € 259,00.*

Fermo, lì 21.01.2025.

Con osservanza.

Avv. Anna Isabella Capriglia

### **ISTANZA DI NOTIFICAZIONE**

**ai sensi dell'art.151 c.p.c.**

Ai sensi dell'art. 151 c.p.c. il Giudice può prescrivere e autorizzare la notifica nei modi ritenuti più idonei, in considerazione della sussistenza di particolari circostanze o esigenze di maggiore celerità.

Nel caso de quo, il ricorso ha ad oggetto il diritto della ricorrente all'annullamento del licenziamento ritenuto illegittimo e, per l'effetto, al suo inserimento nella graduatoria permanente del personale ATA per l'a.s. 2024 \2025.

Ai fini dell'integrazione del contraddittorio nei confronti di tutti gli aspiranti alla graduatoria, che potrebbero in ipotesi ritenersi controinteressati, il ricorso deve essere loro notificato.

Vi sono oggettive difficoltà nel reperire tutti i nominativi degli eventuali controinteressati, comprendendosi tra gli stessi anche eventuali altri aspiranti/candidati oggi





non inseriti nella detta graduatoria permanente di personale ATA, non noti alla parte ricorrente e la cui richiesta è stata avanzata nei confronti del Ministero dell'Istruzione.

Rilevato che la notifica del ricorso nei modi ordinari, oltre che incompleta potrebbe dilatare oltremodo i tempi del procedimento, anche in considerazione dell'elevato numero di candidati/aspiranti al quale notificare il presente atto, unita alla impossibilità per la parte istante di individuare il nominativo e l'indirizzo degli eventuali controinteressati, in considerazione di ciò si chiede al Giudice adito, ai sensi dell'art. 151 c.p.c., di autorizzare la notifica agli eventuali controinteressati mediante la pubblicazione del presente ricorso e del l'emanando decreto di fissazione di udienza sul sito internet dell'Amministrazione locale di competenza, nella specie

**1) Ministero dell'Istruzione e del Merito** (C.F. 80185250588) in persona del ministro pro tempore, con sede in Via Trastevere n. 76/A (RM), domiciliato ex lege presso l'Avvocatura dello Stato.

**2) UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE MARCHE**, Ufficio IV – Ambito territoriale per le province di Ascoli Piceno e Fermo, con sede in Via Dino Angelini, 22 con pec **uspap@postacert.istruzione.it**, domiciliato ex lege presso l'Avvocatura dello Stato.

Sul punto, si rileva che la tradizionale notifica per pubblici proclami sia oltre modo onerosa per la parte ricorrente, e comunque, secondo Consiglio di Stato 19/2/1990, n. 106, la stessa non appare comunque idonea allo scopo, non potendosi ragionevolmente invocarsi un onere di diligenza media del cittadino potenziale convenuto in giudizio di prendere visione costante del foglio degli annunci legali provinciali o della G.U.

Che al contrario, il sito istituzionale del Ministero, sede locale, è invece costantemente seguito da tutti i candidati/aspiranti alle graduatorie in quanto oggi mezzo di comunicazione ufficiale, quale anche strumento di pubblicazione dei singoli provvedimenti.

Che pertanto, tale mezzo appare il più idoneo ai fini che qui interessano.

Ritenuto quanto sopra, la presente difesa

FA ISTANZA

affinché l'Ill.mo Giudicante, valutata l'opportunità di autorizzare la notifica ai sensi dell'art. 151 c.p.c., anche in alternativa alla tradizionale notifica per pubblici pro-



clami, voglia autorizzare la notificazione del presente ricorso:

a) quanto al MIUR convenuto: mediante notifica di copia dell'atto all'Avvocatura Distrettuale dello Stato di competenza;

b) quanto ai controinteressati: disporre che il presente atto e l'emanando decreto di fissazione udienza sia pubblicato sul sito dell'amministrazione resistente e in via alternativa o cumulativa a:

**1) Ministero dell'Istruzione e del Merito** (C.F. 80185250588) in persona del ministro pro tempore, con sede in Via Trastevere n. 76/A (RM) domiciliato ex lege in Roma presso l'Avvocatura dello Stato.

**2) UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE MARCHE**, Ufficio IV – Ambito territoriale per le province di Ascoli Piceno e Fermo, con sede in Via Dino Angelini, 22 con pec **uspap@postacert.istruzione.it**, domiciliato ex lege presso l'Avvocatura dello Stato.

Fermo, lì 21.01.2025.

*Avv. Anna Isabella Capriglia.*

