

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

Le ricorrenti **BASSI STEFANIA** nata a Imperia il 27.10.1969 e residente in Vasia (Imperia) Via Delle Alpi 28 c.f. BSSSFN69R67E290S E **COMAN MIHAELA** nata a Iasi (Romania) il 2.02.1971 e residente in Castiglione delle Stiviere (MN) Via Guidetti 4 cf CMNMHL71B42Z129W, rappresentate e difese dall'Avv. Giuseppina Coppolino, C.F. CPPGPP68B65F257R, ed elettivamente domiciliate presso il suo in Mantova via Giuseppina Rippa, 5 (tel e fax 0376 173115 , fax al n. 0376 173115 - posta elettronica certificata al seguente indirizzo PEC giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it)

Chiedono

che venga pubblicato **AVVISO AI SENSI DEL DECRETO EMESSO IN DATA 2.09.2015 DAL TRIBUNALE DI MANTOVA - SEZIONE LAVORO, NEL PROCEDIMENTO R.G. N. 551/2015**

Si fa presente che

1. L'Autorità Giudiziaria innanzi alla quale si procede è il Tribunale di Mantova - Sezione Lavoro

2. il numero di registro generale del ricorso: è R.G. n. 551/2015 con Udienza del 5.2.2016 ore 12,30.

3.il Nome delle ricorrenti: **BASSI STEFANIA e COMAN MIHAELA**

4.L'Amministrazione intimata: è **il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, nonché Ufficio Scolastico Territoriale di Mantova;**

5. il testo integrale del ricorso è il seguente

TRIBUNALE DI MANTOVA - SEZ. LAVORO Ricorso ex art. 414 cpc e richiesta di autorizzazione alla notifica nei confronti dei litisconsorti ai sensi dell'art 151 cpc

BASSI STEFANIA nata a Imperia il 27.10.1969 e residente in Vasia (Imperia) Via Delle Alpi 28 c.f. BSSSFN69R67E290S E

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

COMAN MIHAELA nata a Iasi (Romania) il 2.02.1971 e residente in Castiglione delle Stiviere (MN) Via Guidetti 4 cf CMNMHL71B42Z129W,

entrambe rappresentate e difese dall'avv. Giuseppina Coppolino, c.f. CPPGPP68B65F257R ed elettivamente domiciliata presso il suo studio sito in Mantova alla Via G.Rippa 5 come da procura speciale apposta in calce al presente atto.

Il sottoscritto procuratore dichiara di voler ricevere gli avvisi di cancelleria al numero di fax 0376 173115 oppure all'indirizzo pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it

Contro

MINISTERO ISTRUZIONE, UNIVERSITA' E RICERCA, in persona del Ministro pro tempore avente sede legale in Roma Viale Trastevere 76 rappresentato e difeso ex lege dall'Avvocatura dello Stato di Brescia ed ivi domiciliato in Brescia, Via S.Caterina 6

E contro

UFFICIO SCOLASTICO PER LA LOMBARDIA AMBITO TERRITORIALE DI MANTOVA, in persona del dirigente pro tempore, in Mantova via Cocastelli 15

RESISTENTI

E nei confronti

Di tutti i docenti inseriti nelle graduatorie ad esaurimento definitive dei 101 ambiti territoriali per le classi di concorso Scuola dell'Infanzia (AAAA) per Bassi Stefania e Scuola Primaria (EEEE) per Coman Mihaela vigenti negli anni scolastici 2014/2017

LITISCONSORTI

Premesso che

BASSI STEFANIA:

La ricorrente Bassi Stefania, in data 28 marzo 2006 ha conseguito in Germania, la qualifica statale di educatrice con effetto al 1.2.2006(all.1),

Con tale titolo la ricorrente ha prestato servizio di insegnamento all'estero (U.E) presso Scuole di Infanzia bilingue tedesca " Girasole e V" dal 1998 al dicembre 2006. (all.1 bis)

Il titolo estero che, in applicazione della Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 7 settembre 2005 (36/2005 CE) e del relativo decreto legislativo 9 novembre 2007 (all.2) era già abilitante, è stato tuttavia riconosciuto come tale solo in data 29.7.2009 dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca con prot. MIURAOODGOS prot. 8288/R.U/U (all.5).

Ciò ha impedito alla signora Bassi di poter avanzare istanza di inserimento in Graduatoria ad esaurimento entro i termini di Legge, precludendole la possibilità di ricevere supplenze su posto vacante con nomina del Provveditorato perché non inserita in Graduatoria ad esaurimento.

La signora Bassi ha dunque potuto ricevere incarichi annuali solo per nomina dei dirigenti scolastici i quali reclutano i supplenti attingendo alle Graduatorie di Istituto di seconda fascia. (all.4)

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

In data 11.6.2015 la ricorrente Bassi Stefania ha poi conseguito la specializzazione per le attività di sostegno didattico come da certificazione dell'Università Cattolica del 26.6.2015.(all.3).

La signora Bassi dunque a tutt'oggi risulta abilitata all'esercizio della professione di docente nelle scuole dell'infanzia dal 2006 e specializzata sul sostegno dal 2015. Per partecipare al corso di specializzazione, la signora Bassi ha sostenuto un costo di euro 3000. Il corso, di durata 18 mesi, prevedeva l'obbligo di frequenza ed il superamento di tre prove preselettive iniziali ed una prova finale con elaborato teorico, un elaborato pratico ed un elaborato multimediale sulle nuove tecnologie. (all.3 bis)

Il corso di specializzazione era stato indetto dal Ministero con decreto del 30.9.2011 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 78 del 2.4.2012 e prevedeva un bando per la procedura di accesso molto selettivo (art. 4). Alla frequentazione del corso erano ammessi anche docenti inseriti in graduatoria di istituto e non solo docenti inseriti in GAE (art. 5) purchè in possesso dell'abilitazione all'insegnamento per il grado di scuola per il quale si intendeva conseguire la specializzazione per l'attività di sostegno e che risultavano inseriti nella graduatoria degli ammessi al corso di cui all'art. 6 comma 9 (all.26)

La signora Bassi ha comunque ottenuto incarichi di supplenza su posto vacante fin dal 2009 e precisamente: Nell'a.s.2009/10 dal 15.9.2009 fino all'avente diritto, poi prorogato dal 1.10.2009 al termine delle attività didattiche (30.6.2010) su posto di sostegno presso IC Castiglione I, (all.6)

Nell'a.s. 2010/11 dal 5.10.2010 al 30.6.2011 su posto di sostegno presso IC Castiglione I, (a.. 7)

Nell'a.s. 2011/12 , dal 23.11.2011 al 18.3.2011 presso IC Volta Mantovana (all.8)

Nell'a.s. 2012/13 dal 25.9.2012 al 17.12.12 su posto di sostegno presso IC Castiglione II ; dal 14.1.2013 al 17.3.2013 su posto comune presso IC Castiglione I, dal 17.5.2013 al 23.6.2013 su posto comune presso IC Castiglione I (all.9)

Nell'a.s. 2013/14 dal 20.9.13 al 30.6.14 su posto comune presso IC Volta Mantovana (all.10) con integrazione contrattuale presso l'IC Castiglione I dal 30.9.2013 al 30.6.2014 su posto di sostegno.(all.10bis)

Nell'a.s. 2014/15 dal 22.9.2014 fino agli aventi diritto su posto di sostegno presso IC Castiglione I e dal 1.10.2014 al 30.6.2015 su posto di sostegno presso IC Monzambano e Ponti sul Mincio (all.11)

Come risulta evidente dunque il titolo abilitante su posto comune, conseguito dalla signora Bassi già nel 2006, è stato riconosciuto tardivamente dallo Stato Italiano. Ciò ha impedito alla docente Bassi di poter avanzare nel 2006/2007 domanda di inserimento in Graduatoria ad Esaurimento entro i termini consentiti dalla Legge come da L 296/2006.

In data 12.5.2014 la signora Bassi ha avanzato istanza di inserimento in Graduatoria ad esaurimento vedendosela tuttavia rigettare dall'Ufficio Scolastico Territoriale provinciale di Mantova in data 20.6.2014 con la seguente motivazione" in base all'art. 10 comma 3 DM 235/2014" (all.12 e 12 bis.).

In data 10 agosto 2015 la ricorrente ha altresì inviato al Ministero la domanda di ammissione alle fasi B e c del piano straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di cui alla Legge 107/2015 e al DDG 767/2015,. A tale istanza il Ministero non ha a tutt'oggi ancora dato risposta. (all.12 ter)

Questa discriminazione del titolo abilitante europeo rispetto al titolo abilitante conseguito in Italia ha causato e sta causando ora e per il futuro in maniera ancora maggiore, grave danno alla ricorrente Bassi in quanto

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

l'impossibilità di inserimento in graduatoria ad esaurimento, con l'entrata in vigore della recente riforma sulla " Buona scuola" (L.107/2015) , potrebbe vanificare gli sforzi della ricorrente la quale dopo aver conseguito l'abilitazione e la specializzazione sul sostegno, potrebbe rischiare in futuro di non lavorare a motivo della eliminazione delle Graduatorie di istituto

COMAN MIHAELA

Anche la signora Mihaela Coman ha conseguito maturità magistrale (all.13) e conseguentemente la qualifica nel mestiere di maestra elementare profilo pedagogico nel territorio della Romania nel 1989 (all.14). Ella nel 2001 ha conseguito il diploma di Laurea per i docenti di scuola primaria (all.15) . Con tali titoli la signora Coman ha prestato servizi di insegnamento nel territorio romeno fino al suo trasferimento in Italia in data 2003. Tale servizio è stato riconosciuto a tutti gli effetti di legge anche in Italia in data 15.9.2011 (all.16 e 16 bis))

In data 26.7.2011 ella ha ottenuto il riconoscimento del suo titolo abilitante anche in Italia con decreto prot. MIURAOODGOS PROT. 4992/R.U/U DEL 7.7.2011 (all.17)

In data 11.6.2015 ha poi conseguito la specializzazione sul sostegno presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia (all.18) Per il conseguimento della specializzazione ella ha sostenuto, prove preselettive ed un costo di euro 3000 (all.18 bis)

Con il riconoscimento italiano del titolo abilitante, la signora Coman ha potuto svolgere attività di insegnamento in Italia fin dal 2011 su posti vacanti e precisamente

Nell'a.s.2011/12 dal 24.11.2011 fino al termine delle attività didattiche (30.6.2012) su posto di sostegno presso IC Castiglione I, (all.19)

Nell'a.s. 2012/13 dal 17.09.2012 fino all'avente diritto e poi successivamente dal 6.12.2012 al 30.6.2013 su posto di sostegno presso IC Castiglione I, (all.20)

Nell'a.s. 2013/14 , dal 12.09.2013 al 30.6.2014 su posto di sostegno presso IC Castiglione I (a.21)

Nell'a.s. 2014/15 , dal 15.09.2014 fino all'avente diritto ed ancora dal 25.9.2014 al 30.6.2015 su posto di sostegno presso IC Castiglione I(all.22)

In definitiva la signora Coman, abilitata dal 1989 e specializzata sul sostegno dal 2015 ha sottoscritto dal 2011 contratti su posto vacante per nomina del dirigente scolastico in quanto inserita nelle graduatorie di istituto e non nelle graduatorie ad esaurimento. Ella come del resto anche la signora Bassi, se avesse avuto la possibilità di iscriversi nelle graduatorie ad esaurimento, avrebbe già ricoperto un posto di ruolo, stante la vacanza dei posti su organico di diritto i quali nella provincia di Mantova sono rimasti tali nonostante l'entrata in vigore della Legge 107/2015. (all. 27)

La signora Coman ha avanzato richiesta di inserimento in GAE nell'anno 2012/2014 (all. 23) e successivamente nell'anno 2014/17 (all.23bis) . Tuttavia entrambe le istanze sono state rigettate dall'Ufficio Scolastico Provinciale di Mantova con le seguenti motivazioni: per quel che concerne la prima istanza per "mancanza del titolo di abilitazione di laurea in scienze della formazione primaria... la documentazione da lei fornita... non equipara il titolo di abilitazione all'insegnamento nella scuola primaria da lei posseduto a quello conseguito con la laurea in scienze della formazione primaria " per quel che concerne invece la seconda istanza presentata " in base all'art. 10 comma 3 del DM 235/2014" (all.23)

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

In data 4.8.2015 la signora Coman ha inviato al Ministero della Università, Istruzione e Ricerca, così come anche la signora Bassi, domanda di ammissione alle fasi B e C del piano straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di cui alla Legge 107/2015 e al DDG 767/2015, con attesa di risposta. (all.24)

L'impossibilità di accedere alla Graduatoria Permanente ha comportato una disparità di trattamento ingiustificata tra la posizione degli insegnanti specializzati sul sostegno, inseriti in Graduatoria ad esaurimento che si sono visti assegnare il posto in ruolo ed insegnanti specializzati inseriti in Graduatoria di Istituto che si sono visti privati del ruolo. La perdita di chance lavorative e la disparità di trattamento risulta evidente dal curriculum professionale di entrambe le ricorrenti, le quali proprio per la mancanza di docenti specializzati sul sostegno, sono state assunte per anni in servizio su posti di sostegno pur non essendo specializzate a tale insegnamento, dal momento che il suddetto titolo è stata conseguito nel 2015. Risulta evidente anche dal fatto che mentre l'inserimento in GAE permette all'aspirante supplente di poter accedere ad una offerta lavorativa su tutto il territorio provinciale, l'inserimento in GI permette all'aspirante supplente di poter accedere ad una offerta lavorativa limitata a dieci Istituti scolastici su tutta la provincia.

Le ricorrenti non hanno potuto ottenere l'inserimento in graduatoria ad esaurimento in quanto dal 2006/2007 i nuovi ingressi in graduatoria ad esaurimento sono stati banditi, pur essendo evidente la necessità delle Scuole di ricoprire posti di sostegno in organico di diritto, stante il reclutamento di docenti senza alcuna specializzazione.

Dai dati pubblicati sul sito istituzionale del MIUR appare chiaro che il contingente residuo per le nomine sui posti vacanti e disponibili nell'area dell'Infanzia e della Primaria ed in particolare sul sostegno è allarmante. Nonostante ciò le ricorrenti, proprio perché non inserite in GAE, non possono aspirare all'assunzione a tempo indeterminato (all. 27)

L'attuale disciplina della materia non prevede la possibilità di inserimento in GAE a chi, come parti ricorrenti, sono già in possesso del titolo abilitante. I decreti ignorano la direttiva 2005/36/CE ed il relativo decreto di attuazione (D.Lvo 9 novembre 2007 n. 206) che impongono il solo possesso di idonea " qualifica professionale" al fine dell'esercizio di una professione regolamentata, qual è quella di docente nel sistema scolastico pubblico italiano e tale requisito è condizione necessaria ed al tempo stesso sufficiente, all'esercizio della stessa e quindi all'inserimento in GAE. (all'art. 3 comma 1 statuisce infatti che Il riconoscimento delle qualifiche professionali operato ai sensi del presente decreto legislativo permette di accedere, se in possesso dei requisiti specificamente previsti, alla professione corrispondente per la quale i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, sono qualificati nello Stato membro d'origine e di esercitarla alle stesse condizioni previste dall'ordinamento italiano.) Ignorano altresì l'art. 45 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea che assicura ai lavoratori, cittadini membri della Unione Europea la libera circolazione all'interno dell'unione Europea senza discriminazione basata sulla nazionalità Violano l'art. 136 del Trattato di Amsterdam che statuisce il miglioramento delle condizioni di lavoro da attuarsi tramite l'armonizzarsi dei sistemi sociali.

A tal riguardo le ricorrenti hanno sollevato la problematica presso la commissione europea DG Occupazione, affari sociali e inclusione di Bruxelles già nel mese di luglio 2015. La Commissione ha vagliato aprendo un fascicolo ispettivo specifico. (all. 25) :

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

I decreti impugnati contrastano inoltre con la stessa Legge 296/2006 istitutiva delle graduatorie ad esaurimento tradendone le finalità e ledono gravemente il diritto di partecipare in condizioni di parità al percorso di accesso al pubblico impiego (art. 51 , art. 3 cost, art. 21 comma 3 Convenzione Europea dei diritti dell'uomo “ ogni individuo ha diritto di accedere in condizioni di uguaglianza ai pubblici impieghi del proprio Paese”) in ragione delle capacità professionali ritenute utili all'Amministrazione (art. 51 e 97 Cost) inteso come uno dei modi in cui si può esprimere la loro personalità, con possibile attuazione del diritto al lavoro (art. 4 Cost). Contrastano altresì con l'art. 4 della Costituzione: infatti l'impossibilità di accedere alle Graduatorie non risponde alle politiche di promozione del lavoro. Violano l'art. 136 del Trattato di Amsterdam che statuisce il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro: l'esclusione dalla GAE preclude il miglioramento delle condizioni professionali.. “

*La lesività del DM 296/2006 che impedisce l'inserimento delle ricorrenti nelle Graduatorie permanenti, pur essendo le stesse in possesso di titolo abilitante e della specializzazione sul sostegno sta nella blindatura definitiva delle GAE che da permanenti sono state trasformate ad esaurimento. Ove infatti non fosse in vigore l'art. 1 comma 605 lettera c della Legge n. 296 del 2006, l'attuale riconoscimento del valore abilitante del titolo di studi conseguito dalle due ricorrenti consentirebbe senza ostacoli la immissione delle stesse nella GAE e il riconoscimento del ruolo, stante l'abbondanza di posti vacanti sul sostegno. E per questo che **la norma dovrebbe essere rimessa alla valutazione della Corte Costituzionale perché non conforme agli articoli 3,51, 4, 36 e 97 della Costituzione.** Contrasta con la Costituzione sotto vari profili:*

Con l'art. 3 comma 1 perché soggetti con titolo identico sono presenti in GAE ed altri non lo sono,

Con l'art. 51 per il quale tutti i cittadini possono accedere agli uffici pubblici in condizione di eguaglianza e secondo i requisiti stabiliti dalla legge. Nel caso specifico invece le ricorrenti non hanno alcuna possibilità di essere immesse in ruolo, stante la blindatura delle GAE che impedisce loro l'ingresso

Con l'art. 4:e 35 l'impossibilità di vedersi collocate nelle fasce lavorative che gli spettano impedisce la realizzazione del dovere civico di contribuire al progresso della società, in relazione alle conoscenze maturate a seguito del percorso di studi e all'esperienza professionale maturata che potrebbero trasmettere alla utenza, rappresentata in particolare da alunni H, i quali hanno anch'essi diritto di essere istruiti da personale specializzato e non da docenti privi di specializzazione.

Tale chiusura ove non si dia la possibilità di inserimento in una quarta fascia per soggetti nel frattempo abilitati in data successiva all'entrata in vigore della L 296 del 2006, collide con la necessità di un servizio pubblico essenziale, soprattutto nel sostegno ed ostacola l'applicazione dell'art. 3 comma 3 del Trattato dell'Unione Europea e degli articoli 3, 116, 117 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, relativi alla tutela della libertà di concorrenza..

Ma vi è di più. La chiusura delle GAE è in contrasto anche con la stessa Legge n. 296 del 2006 art. 1 che dispone: “ al fine di dare adeguata soluzione al fenomeno del precariato storico e di evitare la ricostituzione, di stabilizzare e rendere più funzionali gli assetti scolastici, di attivare azioni tese ad abbassare l'età media del personale docente.... Con effetto dalla data di entrata in vigore della presente legge le graduatorie permanenti... sono trasformate in graduatorie ad esaurimento...”Ciò significa che se lo scopo della creazione

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

delle graduatorie ad esaurimento era quello di dare soluzione al precariato, tale scopo non è stato raggiunto. I decreti ministeriali hanno ignorato la presenza dei precari delle graduatorie di istituto, condannandoli all'uscita dall'ordinamento scolastico, pericolo reso ancora più concreto dalla entrata in vigore della Legge 107 del 2015. Tali decreti considerano precari solo quelli delle Graduatorie ad esaurimento, non valutando che il precariato è rappresentato anche dai docenti delle Graduatorie di Istituto. La Legge 296 del 2006 ha smentito sé stessa, creando nuovo precariato, un precariato destinato a rimanere in eterno tale, stante la blindatura delle graduatorie ad esaurimento. Di queste considerazioni il Tribunale non potrà non tenerne conto e qualora non riterrà di potersi esprimere per dichiarare l'illegittimità ai fini della disapplicazione del DM impugnato, non potrà che provvedere con una tutela risarcitoria in forma specifica.

I decreti impugnati sono altresì contrari alle disposizioni europee in quanto discriminatori. Essi violano palesemente l'art. 3 n. 1 lett Q CE e l'art. 149 n. 2 C. Secondo la Corte di giustizia Europea (sent. 7.7.2005 causa C147/03 – sentenza 18.7.2007 causa C 212/05) le forme di discriminazione sanzionate comprendono anche le situazioni riguardanti l'accesso alla formazione professionale.

Per le considerazioni suesposte, è pacifico che il decreti ministeriali sono tutti illegittimi perché contrari ai principi normativi in premessa indicati, con la conseguenza che il MIUR rigettando le domande di inserimento in GAE formulate dalle ricorrenti, è incorso per ciò solo, in responsabilità contrattuale per inadempimento. A ciò si aggiunga che il decreto ministeriale che ha indetto i corsi di specializzazione sul sostegno era rivolto non solo agli abilitati inseriti in GAE ma anche ai docenti abilitati inseriti in graduatorie di Istituto. Parti ricorrenti hanno subito e continuano a subire danni ingenti dalla esclusione dalle graduatorie ad esaurimento per l'impossibilità di accedere attraverso contratti a tempo indeterminato alla copertura dei posti vacanti e disponibili sui posti di sostegno e per la perdita di chance lavorative, avendo altresì dimostrato il nesso di causalità tra il danno subito e l'inadempimento (Cass. Sez. unite 1850/2009) e per questo le ricorrenti richiedono ai sensi e per gli effetti dell'art. 2058 c.c. il risarcimento in forma specifica dell'inserimento in GAE, stante il fatto che già in altre occasioni il MIUR ha inteso riaprire le graduatorie consentendo l'inserimento di docenti prima esclusi dalle Graduatorie ad esaurimento. A tal riguardo si precisa che il Tribunale di Pordenone nella causa civile n. 627/13 RG ha accolto il ricorso d'urgenza promosso da docente abilitato con titolo conseguito in Stato membro dell'Unione Europea facendo riferimento all'art. 1 del DM 53 del 14.6.2012 che pur prevedendo “ la costituzione di una fascia aggiuntiva alla terza fascia delle graduatorie provinciali ad esaurimento... non contemplava l'inserimento di coloro che avevano conseguito il titolo di abilitazione all'insegnamento in uno stato membro della Unione Europea”. Il Tribunale ha ritenuto illegittima tale omissione, in quanto in palese contrasto con l'art. 3 comma 1 D.Lvo 206/2007 il quale statuisce che “ il riconoscimento delle qualifiche professionali operate ai sensi del presente decreto legislativo permette di accedere se in possesso dei requisiti specificatamente previsti, alla professione corrispondente per la quale i soggetti di cui all'art. 2 comma 1 sono qualificati nello Stato Membro di origine e di esercitarla alle stesse condizioni previste dall'Ordinamento italiano”. La causa si è conclusa con il pronunciamento di urgenza, come da informazioni riferite all'avv. Coppolino dalla cancelleria del Tribunale di Pordenone – sez. Lavoro (all. 28)

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

Le ricorrenti avanzano comunque anche autonoma richiesta di risarcimento del danno in termini economici , tanto in via subordinata, rispetto alla principale domanda di inserimento in GAE, che in via autonoma.

In via subordinata in quanto, qualora non dovesse essere accolta la domanda principale di immissione in GAE, le ricorrenti dovranno essere risarcite degli stipendi non percepiti e per i danni che deriveranno dalla perdita delle future opportunità di lavoro . In ogni caso qualora verrà ottenuto, come ci si auspica, l'inserimento in GAE anche in forma di il risarcimento in forma specifica, le ricorrenti dovranno comunque essere risarcite per la perdita di occasioni professionali e di incarichi di lavoro duraturi che avrebbero avuto se solo avessero potuto essere inserite in GAE a far tempo dalla data di conseguimento del titolo abilitante, essendo discriminatorio e penalizzante, come del resto ben chiarisce anche il tribunale di Pordenone, porre completamente a carico dell'aspirante all'inclusione in graduatoria, il rischio che il procedimento amministrativo per il riconoscimento del titolo assuma una durata eccessivamente lunga al punto da rendere impossibile detta inclusione.

Ma vi è di più. Le ricorrenti si sono comunque viste reiterare per più di 36 mesi, il proprio contratto di lavoro a tempo determinato su posto vacante. Anche la reiterazione da parte del Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con il ricorrente in successione è da considerarsi illegittima per i seguenti

MOTIVI

IN MERITO ALLA ILLEGITTIMA REITERAZIONE DELLA STIPULAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO *La normativa italiana in tema di contratti di lavoro a termine, fissata nel D.Lgs. 368/2001, rappresenta il recepimento di un atto comunitario e precisamente è l'attuazione della direttiva del Consiglio del 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo determinato.*

La clausola 5 del suddetto accordo quadro, "misure di prevenzione degli abusi" recepito dalla direttiva stabilisce che "gli Stati membri.. dovranno introdurre in assenza di norme equivalenti per la previsione degli abusi e in modo che tenga conto delle esigenze dei settori e categorie di lavoratori una o più misure relative a; a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei contratti b) durata massima totale dei contratti a tempo determinato successivi c) il numero di rinnovi dei suddetti contratti. Gli stati membri ... dovranno stabilire a quali condizioni i contratti di lavoro a tempo determinato devono considerarsi successivi b) devono essere ritenuti contratti a tempo indeterminato".

In materia di pubblico impiego, però, vige un espresso divieto (ex art. 36, D.Lgs. 165/2001 rubricato "utilizzo di contratti di lavoro flessibile" così come modificato dalla L. n. 102 del 03.08.2009, secondo il quale, "in ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative".

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

Contrariamente a quanto stabilito per il settore del lavoro subordinato privato, in caso di accertamento giudiziale di "abuso" del termine apposto al contratto di lavoro subordinato, non opera la sanzione della conversione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato.

Tale divieto, non implica però, l'impossibilità per il Giudice ordinario di statuire comunque una condanna al risarcimento dei danni, verso la P.A. che ricorre allo strumento di flessibilità del lavoro in dispregio e/o in violazione della normativa sopra richiamata (D.Lgs. 368/2001).

Al riguardo, si rileva che, relativamente alla misura del risarcimento, in giurisprudenza è diffuso il richiamo al parametro economico fissato ex art. 18, L. 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) ovvero ad una cifra determinabile nel "quantum debeatur" fino alle venti mensilità retributive.

Nessun dubbio può formularsi riguardo all'applicabilità del D. Lgs. 368/2001 al settore del pubblico impiego. Infatti non si rinvencono disposizioni destinate a limitare l'operatività in tale campo; la disciplina dei contratti a termine è anzi esplicitamente richiamata dall'art. 36 del DLgs 165/01 TU sul Pubblico Impiego.

Nel caso in esame, la sequenza della forma di lavoro precario instaurata dal ricorrente con l'Amministrazione scolastica, sopra descritta e documentata, ai sensi dell'art. 4, l. 1999/n. 124, dimostra inequivocabilmente un utilizzo abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi, contrastante anzitutto con i precetti del D.lgs. n. 368/2001. Non sembra inoltre contestabile in fatto che nei contratti conclusi manchi qualsiasi indicazione delle ragioni che avevano indotto l'Amministrazione scolastica alla stipula dei contratti a termine .

E' del tutto evidente che la successione di contratti a tempo determinato sovra descritta si pone in aperto contrasto con le finalità perseguite dalla clausola 5 dell'accordo quadro, rappresentando quella utilizzazione abusiva di successivi contratti a termine che la normativa comunitaria impone alle legislazioni nazionali di prevenire e/o sanzionare.

*Come ha avuto modo di precisare sul punto la recentissima Giurisprudenza "È poi noto come **la direttiva 28/6/99/70/CE** relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalle organizzazioni intercategoriale di carattere generale UNICE, CEEP e CES il 18/3/99 (clausola 2: "il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore in ciascun Stato membro") - applicabile al settore pubblico (ad es. sentenza Adeneler, 4/7/06, C-212/04; sentenza Angelidaki, 23/4/09, C-378-80/07) - **si incentri su due grandi valori, il principio di non discriminazione tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato e la prevenzione dell'abuso derivante dalla reiterazione del lavoro a termine, profili entrambi di specifica rilevanza nella concreta fattispecie.***

Nello spirito, esplicitato, della direttiva il contratto di lavoro a tempo indeterminato resta la forma ordinaria del rapporto di lavoro, contribuendo la stessa non solo "alla qualità della vita" dei lavoratori interessati, ma anche "a migliorarne il rendimento".

*Nell'ambito del rapporto di lavoro privato, per Cass. SL. 2008/n. 12985, "l'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001, anche anteriormente alla modifica introdotta dall'art. 39 della legge n. 247 del 2007, ha confermato il principio generale secondo cui **il rapporto di lavoro subordinato è normalmente a tempo indeterminato**, costituendo l'apposizione del termine un'ipotesi derogatoria pur nel sistema, del tutto nuovo, della previsione di una*

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

*clausola generale legittimante l'apposizione del termine "per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" .(omissis)In ogni caso, anche dopo le modifiche introdotte dal d.l. 2008/n. 112, conv. l. n. 133, e dal d.l. 2009/n. 78, conv. l. 2009/n. 102, **deve ritenersi che il lavoro a termine alle dipendenze della pubblica amministrazione rimanga ipotesi eccezionale, da interpretarsi restrittivamente**". (Tribunale di Siena (Sezione Lavoro) - 27 settembre 2010 - Est. Cammarosano , in Banca dati De Jure Giuffrè).*

Con il presente ricorso, le parti ricorrenti fondano la domanda principale sui principi della direttiva 1999/70/CE, di cui il D. Lgs 368/01 rappresenta attuazione e sulla base dell'interpretazione giurisprudenziale fornita dalla Corte di Giustizia Europea.

In particolare, i suddetti principi sono stati ribaditi dalla sentenza del 23.9.2009 n. 378/07 Kiriaki Angelidaki (in G.U. UE del 20/6/2009) con la quale la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha ribadito:

che rientra nel potere discrezionale di cui godono gli Stati membri ai sensi della clausola 5 n.1 dell'accordo quadro ricorrere ad una o più tra le misure enunciate in tale clausola o, ancora, a norme equivalenti in vigore, pur tenendo conto delle esigenze dei settori o di categorie specifiche di lavoratori (punto 81 e sentenza Impact). Nella esecuzione dell'obbligo deve comunque essere garantita l'effettiva prevenzione dell'utilizzo abusivo di contratti a tempo determinato successivi (punti 94 e 95 e v. in tal senso sentenza Adeneler). Gli Stati membri sono tenuti a garantire il risultato imposto dal diritto comunitario così come previsto non sola dall'art. 249 comma 3 CE ma anche dall'art. 2 comma 1 della direttiva 1999/70 letto alla luce del suo considerando 17 (Sentenza Adeneler punto 67 e ordinanza Vassilakis punto 87).

che la clausola n.5 e le ragioni obiettive che giustificano il ricorso al termine riguardano solo i contratti successivi al primo e le proroghe (punti 90,118,119) benché l'utilizzo dei contratti a tempo fondato su ragioni obiettive costituisca esso stesso un mezzo di prevenzione degli abusi (punto 92 sent. Adeneler).

che l'obbligo degli Stati membri derivante da una Direttiva di raggiungere il risultato previsto da quest'ultima, nonché il loro dovere ai sensi dell'art. 10 CE di adottare tutti i provvedimenti generali o particolari atti a garantire l'adempimento di tale obbligo, valgono per tutti gli organi di detti Stati ivi compresi quelli giurisdizionali (sent. 13.11.90 causa C-106/89 Marleasing; 18.12.97 causa C -129/96 etc.) ; spetta a tutte le autorità degli stati membri garantire il rispetto della clausola 5 n.1 lettera a) dell'accordo quadro verificando in concreto che la normativa nazionale che consente il rinnovo nel settore pubblico di contratti a tempo determinato atti a soddisfare esigenze provvisorie non sia di fatto utilizzata per soddisfare esigenze permanenti e durevoli (punto 106).

che la Direttiva non prevede sanzioni specifiche per il caso di abuso, esse non devono però essere meno favorevoli di quelle che riguardano situazioni analoghe di natura interna (principio di equivalenza) né rendere impossibile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico comunitario (principio di effettività).

che spetta al giudice del rinvio valutare in quale misura le condizioni di applicazione nonché l'applicazione effettiva delle pertinenti disposizioni di diritto interno ne facciano uno strumento adeguato a sanzionare l'utilizzo abusivo da parte della PA di contratti a tempo determinato successivi.

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

che spetta al giudice del rinvio valutare in quale misura l'applicazione effettiva delle disposizioni di diritto interno ne fanno uno strumento adeguato a prevenire o a sanzionare l'utilizzo abusivo del contratto a tempo determinato.

che nell'applicazione del diritto interno, i giudici nazionali sono tenuti ad interpretarlo alla luce del testo e dello scopo della Direttiva in questione. Siffatto obbligo di interpretazione riguarda l'insieme delle disposizioni del diritto nazionale sia anteriori che posteriori alla direttiva di cui trattasi. Il principio della interpretazione conforme esige che i giudici nazionali si adoperino al meglio prendendo in considerazione il diritto interno nel suo insieme ed applicando i metodi interpretativi al fine di garantire la piena efficacia della Direttiva.

La indiscriminata ed ingiustificata reiterazione dei contratti a tempo determinato che il ricorrente ha stipulato con il Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, è da ritenersi senz'altro illegittima alla luce della normativa nazionale e comunitaria attualmente vigenti, così come interpretate dalla Giurisprudenza Comunitaria, in quanto non destinata a soddisfare esigenze transitorie dell'Amministrazione.

Com'è noto, "Quello scolastico è un Comparto in cui viene stipulato un numero esponenziale di contratti a tempo determinato che - stante la vigenza dell'art. 36, comma 5 del D.Lgs.165/2001 Testo Unico sul Pubblico Impiego - non possono essere convertiti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, in quanto il datore di lavoro è la Pubblica Amministrazione. Tuttavia, la normativa interna va valutata nell'ambito comunitario". (Tribunale di Siena, cit.)

L'apparente incompatibilità tra tale normativa comunitaria e la predetta disposizione di diritto interno che, invece, impedisce la conversione dei contratti a termine laddove il datore di lavoro sia una Pubblica Amministrazione è stata risolta da una pronuncia della Corte di Giustizia Europea che, con riferimento ad un caso relativo ai precari del comparto della Sanità Pubblica - ha sancito alcuni principi che, ormai, possono dirsi definitivi, (Corte di Giustizia Europea, sez. II, 7 settembre 2006, causa n. 53/03, C. M. e G. S., nonché sez. II, 7 settembre 2006, causa 180/04, Vassallo)

È vietata, in quanto illegittima, la reiterazione immotivata di contratti a termine tanto nel settore dell'impiego privato quanto in quello pubblico;

Le norme interne che pongono una discriminazione tra gli impiegati pubblici e i lavoratori privati sono illegittime a meno che non stabiliscano sanzioni alternative alla conversione dei rapporti di lavoro, quale ad esempio un risarcimento del danno;

Il risarcimento dal danno derivante dai contratti illegittimi può essere una misura alternativa alla stabilizzazione, a patto che sia congruo e sufficientemente dissuasivo in modo da evitare la reiterazione delle condotte illecite.

E' evidente che tale pronuncia della Corte di Giustizia Europea possa essere facilmente applicabile anche alla situazione del precariato scolastico italiano, costituito sia dagli insegnanti che dal personale ATA al fine di veder garantito il riconoscimento del diritto all'accesso al ruolo o, in via subordinata, un congruo risarcimento del danno subito a causa dell'abusiva reiterazione dei contratti a termine.

La Corte d'Appello di Genova, Sezione lavoro, in applicazione di tali principi, dopo che nel corso del giudizio di primo grado innanzi al Tribunale era stata sollevata la questione interpretativa pregiudiziale alla Corte di

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

Giustizia dell'Unione Europea, ha statuito che "In caso di ricorso abusivo alla successione dei contratti a termine da parte di una p.a., non essendo contemplata la trasformazione degli stessi in contratti a tempo indeterminato, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno da quantificare con criteri forfaitizzati e predeterminati, eventualmente adattati al caso concreto". (Corte appello di Genova sez. II Lavoro, 19 novembre 2008, in Giur. merito 2009, 12, 2973). Nella medesima pronuncia, la Corte ha precisato che "spetta al giudice nazionale, non avendo i giudici comunitari competenza sull' interpretazione del diritto interno, di valutare se le condizioni di applicazione e d'attuazione effettiva dell' art. 36, comma 2 (oggi 5), siano adeguati ad assolvere a tale funzione preventiva e sanzionatoria. Dai principi ricordati deriva che la conformità del disposto di cui all'art 36 con l'ordinamento comunitario non è un elemento acquisito, ma che deve essere sottoposto a puntuale verifica. Il danno risarcito per essere conforme al disposto del Giudice comunitario deve quindi avere le seguenti caratteristiche:

- 1) avere effettiva efficacia dissuasiva;*
- 2) non avere conseguenze di minor favore rispetto il settore privato (principio di equivalenza);*
- 3) non rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico comunitario, nel caso di specie tutela avverso la illegittima apposizione del termine".*

Ciò posto, può sostenersi che i contratti conclusi dal ricorrente con l'amministrazione scolastica siano da ritenersi illegittimi sia per l'omessa specificazione nei medesimi delle ragioni che avrebbero giustificato l'apposizione del termine, sia assumendo la destinazione di tali contratti al soddisfacimento di esigenze non di carattere temporaneo e provvisorio, come previsto dalla normativa applicabile, bensì di natura permanente e dettate dalle persistenti carenze di personale nel settore della scuola.

Considerato che non vi sono quindi ragioni oggettive che giustificano il fatto che il ricorrente, alle dipendenze del Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca si veda reiterare senza soluzione di continuità da molti anni lo stesso contratto a termine, è conseguentemente palese ritenere che la normativa interna vada disapplicata in quanto contrastante con il diritto comunitario citato. (sul punto, Tribunale di Treviso, Sezione Lavoro, Sentenza n. 397/10 del 22.09.2010).

Sulla base di tali deduzioni, è lecito richiedere il risarcimento del danno ex art. 36 Dlgs 165/2001.

In altre parole, la palese contraddizione tra il divieto normativo di trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato previsto dall'Ordinamento italiano con l'accordo quadro sopra citato, porta necessariamente a concludere che il giudice nazionale, a tutela del ricorrente, lavoratore della scuola e vittima di una utilizzazione abusiva di contratti a termine successivi, debba in primo luogo disapplicare il divieto previsto dall'art. 36, comma 5, [D.lgs. 165/2001](#). In ogni modo, nel caso in esame non può operare l'art. 1419 c.c. che estende all'intero contratto l'invalidità della clausola ritenuta essenziale dalla parti; in materia di lavoro opera certamente la disposizione di cui al comma 2 dell'art. 1419 c.c. che esclude la nullità dell'intero contratto quando la clausola nulla sia sostituita di diritto da norme imperative: in tali casi l'essentialità della clausola nulla resta esclusa dal fatto stesso che ne sia prevista la sua sostituzione in virtù di norma poste a tutela di interessi collettivi di preminente interesse pubblico e nella materia dei contratti a termine si è visto

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

come nel caso di nullità della clausola temporale la legge disponga espressamente la trasformazione del rapporto in lavoro a tempo indeterminato. (sul punto, Tribunale di Viterbo, Sezione Lavoro, Sentenza n. 1027/09 del 22.12.2009 e Tribunale di Viterbo, Sezione Lavoro Sentenza n. 812/09 del 17.06.2009).

In merito alla tutela risarcitoria a favore del ricorrente per illegittima apposizione del termine contrattuale, perpetrato per anni di servizio in successione temporale, come precisato dalla Sentenza sopra citata del Tribunale di Siena "Il nostro ordinamento, nel settore del lavoro pubblico, appresta contro l'abuso del rapporto di lavoro a termine la sanzione del risarcimento del danno, "derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative" (art. 36, co. 2, d.lgs. 2001/n. 165).

La tutela risarcitoria a favore del/la lavoratore/trice, per rispondere ai requisiti precisati dalla Corte di Giustizia, deve essere pertanto duplice, "effettiva" e "dissuasiva".Anzitutto, per l'intero periodo in cui il rapporto ha avuto attuazione dovrà essere corrisposto **il trattamento economico differenziale**, tra quanto percepito e quanto spettante al/la lavoratore/trice ex art. 2126 c.c. per la instaurazione di fatto (nulla) di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, cioè "il risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di norme imperative".

La giurisprudenza ha spesso fatto ricorso a questa forma di tutela, ritenendola talora l'unica per il dipendente pubblico, conformemente a parte della dottrina.

Il principio di non trasformabilità, che caratterizza con specialità il settore, non ci pare ostativo al riconoscimento, della integrale riparazione risarcitoria per l'illegittimità posta in essere dal datore di lavoro pubblico".

*Il Tribunale di Siena, in funzione di Giudice del Lavoro, sulla base di tali argomentazioni, ha così statuito a favore del ricorrente docente precario della Scuola: "Accerta l'illegittimità dell'apposizione del termine e dichiara la conseguente nullità parziale dei contratti stipulati tra le parti, e **dichiara pertanto che il primo contratto stipulato dalla parte ricorrente (specificato nelle conclusioni e in motivazione § 1.) si è convertito in contratto di lavoro a tempo indeterminato e condanna pertanto il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca a reinserire in servizio la parte ricorrente nel posto di lavoro per lo svolgimento delle medesime mansioni, oltre al risarcimento del danno subito dalla parte ricorrente per l'illegittima apposizione del termine di durata al rapporto di lavoro**, da commisurarsi alle retribuzioni globali di fatto maturate dalla data di messa in mora presentata contestualmente alla comunicazione della richiesta di tentativo obbligatorio di conciliazione in atti, sino all'effettiva ripresa dell'attività lavorativa, oltre interessi legali. (Tribunale di Siena, cit.).Oltre a tale fondamentale pronuncia giurisprudenziale, la recente giurisprudenza, in modo unanime, sta dichiarando illegittime le sequenze dei contratti a tempo determinato stipulati con l'Amministrazione Scolastica, condannando al contempo la stessa a risarcire il danno subito dai precari, individuato nella differenza tra quanto effettivamente percepito e quanto gli stessi avrebbero dovuto percepire se fossero stati da subito assunti con contratto a tempo indeterminato (Vedi Tribunale di Alba, 8 novembre 2010, seguito dal Tribunale di Roma, Sezione Lavoro, n. 17454 del 10 novembre 2010).Di medesimo avviso anche il Tribunale Torino (sent. 4024/10, sent. 2210/11 e sent. 10/11), il Tribunale di Busto Arsizio (sent. 339/11), il Tribunale di Genova (sent. 520/2011) il Tribunale di Livorno (sent. 1222/09) il Tribunale di Milano (c.c. 466 del 2011), il Tribunale di*

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

Terni (sent. 21/2010), Tribunale di Padova (sent. 18/11) ed il Tribunale di Mantova (sent. 270/11 ed altre) che in particolare ha così dichiarato “ al fine di prevenire abusi nell’impiego del personale a tempo determinato non può infatti essere consentita la successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato oltre trentasei mesi per far fronte ad esigenze stabili e consolidate della P:A, con la conseguenza che, se così avviene, pur non potendosi pervenire ad una sentenza dichiarativa dell’esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore ha diritto ad ottenere un risarcimento del danno che deve concretizzarsi in una sanzione proporzionata, sufficientemente effettiva e dissuasiva per garantire la piena efficacia delle norme che attuano l’Accordo quadro comunitario, come prevede l’art. 36/5 citato. In conseguenza di ciò deve anzitutto essere accolta la domanda di accertamento dell’illegittimità della conclusione dei successivi contratti”. Il Tribunale di Mantova in merito alla natura del danno, ha ravvisato “ un’ipotesi di responsabilità extracontrattuale poiché l’obbligo risarcitorio non trova fonte immediata e diretta in una violazione dei contratti conclusi tra le parti ma nel fatto che la amministrazione di appartenenza ha, in via diretta, violato la Direttiva 99/70/CE, mediante la stipulazione successiva di contratti a tempo determinato con lo stesso lavoratore per oltre trentasei mesi, cagionandogli un danno ingiusto.” riconoscendo che “ i danno non è infatti costituito dalla perdita del posto di lavoro a cui parte ricorrente non ha diritto, bensì dal pregiudizio derivante dall’abusiva successione di una serie di contratti a tempo determinato..”Deve pertanto accogliersi la domanda formulata in via principale da parte delle ricorrenti, volta ad accertare l’illegittimità dell’apposizione del termine all’interno dei contratti stipulati con l’Amministrazione Scolastica, con conseguente condanna del Ministero al risarcimento del danno.

IN MERITO AL RICONOSCIMENTO IN CAPO ALLA RICORRENTE DEL DIRITTO ALLA MEDESIMA PROGRESSIONE ECONOMICA ATTRIBUITA AL PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO PER PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

Il ricorso sistematico alla stipula di contratti a tempo determinato, privi di progressione stipendiale con una sequenza reiterata operata dal Ministero deve ritenersi illegittimo. La contrattazione a tempo determinato reiterata per lungo tempo è il risultato di una scelta programmatica dell’Amministrazione. Il Ministero, infatti, formula ogni anno delle scelte relative al numero di immissioni in ruolo da effettuare: sulla base del dato relativo all’organico di diritto, stabilisce quale parte di tale organico deve essere coperto con personale di ruolo e quale parte vada invece coperta con contratti a tempo determinato mediante l’utilizzo di graduatorie provinciali permanenti. Il Ministero, dunque, pur essendo consapevole di avere l’esigenza di coprire una determinata quantità di posti di lavoro più o meno costante nel corso degli anni, si riserva la facoltà di coprire con contratti a termine una quantità notevole di posti di lavoro.

Tale atteggiamento da parte dell’Amministrazione Scolastica, si evince chiaramente ed inequivocabilmente dai prospetti allegati al presente ricorso (fonte: www.miur.it www.istruzione.it) che evidenziano il rapporto proporzionale tra docenti e personale ATA assunti a tempo indeterminato e docenti e personale ATA assunti a tempo determinato nel corso degli ultimi anni, ad eccezione degli anni 2009 e 2010 per i quali tali dati non sono ancora stati pubblicati dal Ministero dell’Istruzione Università e Ricerca. (allegato A) . Nonostante il fabbisogno di personale per esigenze permanenti, si nota inequivocabilmente un aumento al ricorso

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

dell'assunzione di personale con la stipula di contratti a tempo determinato, con un evidente abuso di tale strumento da parte del Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca e da parte dell'Amministrazione scolastica in generale.

A fronte del ripetersi di tale schema organizzativo, appare arduo ritenere che il ricorso a contratti a tempo determinato sia motivato da esigenze particolari e temporanee non prevedibili, poiché al contrario appare evidente come la scelta di coprire una parte cospicua dei posti necessari con contratti a termine anziché con l'assunzione in ruolo sia il risultato di una precisa scelta amministrativa programmata e reiterata nel corso del tempo evidentemente mirata a contenere i costi del personale (inferiore per i prestatori di lavoro a termine).

Nei Paesi membri dell'Unione Europea non possono esservi "discriminazioni" di trattamento tra personale assunto a tempo determinato e personale assunto a tempo indeterminato, a meno che non vi siano ragioni dettate da condizioni oggettive ed evidenti; le norme legislative e contrattuali che riguardano il personale precario della scuola di fatto non lo sono.

Pertanto, tale principio (recepito nell'ordinamento italiano con D.Lvo 6/9/01, nr. 368) va inteso applicabile anche al trattamento retributivo: in sostanza, al personale precario va garantita la stessa progressione di anzianità economica, prevista per il personale a tempo indeterminato. A tutt'oggi il personale precario risulta sempre inserito in prima fascia stipendiale senza tenere conto dell'anzianità di servizio effettivamente maturata; il tutto senza che ne sussistano le condizioni oggettive.

È dunque evidente la situazione di differente trattamento tra gli insegnanti precari e i loro colleghi regolarmente assunti con contratto a tempo indeterminato, trattamento diverso non giustificato da diseguaglianza nelle prestazioni fornite dai lavoratori, dalla modalità o durata delle stesse, che sono identiche, pur se regolate da contratti diversi. Ciò, inoltre, appare in aperto contrasto con la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato attuato dalla direttiva 1999/70 CE e con la sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 13.09.2007 (C-307/05) che in applicazione al principio di non discriminazione, ha affermato che " la nozione di condizioni di impiego di cui alla clausola 4 punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18.3.1999, 1999-70-CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che essa può servire da base ad una pretesa come quella in esame nella causa principale, che mira all'attribuzione ad un lavoratore a tempo determinato, di scatti di anzianità che l'ordinamento nazionale riservava ai soli lavoratori a tempo determinato" e che la medesima clausola " deve essere interpretata nel senso che essa osta all'introduzione di una disparità di trattamento fra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, giustificata dalla mera circostanza che essa sia prevista da una disposizione legislativa e regolamentare di uno stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale ed il datore di lavoro interessato". e viene spesso giustificato alla luce della contrattazione collettiva ritenuta norma primaria. Tale contrattazione, tuttavia, non può di certo essere in contrasto con le norme imperative e tale deve considerarsi la Costituzione Italiana che, all'art. 3, sancisce il principio di uguaglianza. " : Il principio di non discriminazione contenuto nella clausola 4 e dunque nel pensiero della Corte ed impone al Giudice nazionale di disapplicare gli atti interni ad esso

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

contrari. Lo stesso orientamento è ribadito dalla Grande Sezione della Corte di giustizia nella sentenza 15.4.2008 sulla legislazione irlandese.

Il Tribunale di Padova con sentenza 758/11 del 7.11.2011 nella causa civile RG 2163/2009 ribadisce tale orientamento riconoscendo il diritto alla parità di trattamento stipendiale tra docenti a tempo determinato e docenti di ruolo.

In un caso sostanzialmente analogo, si è pronunciato il Tribunale di Livorno, Sezione Lavoro, con la Sentenza n. 1222/09 del 26.11.2009; tale pronuncia, in accoglimento della domanda avanzata dai ricorrenti, nella loro qualità di docenti precari della scuola, ha statuito che “la mancata previsione degli scatti di anzianità non impedisce di riconoscerli in base ai principi generali dell’ordinamento di uguaglianza e adeguata retribuzione, sanciti dalla nostra Costituzione art 3 e 36”.

Ciò precisato, appare senz’altro anomala la situazione che si verifica atteso che i precari si vedono reiterare una serie di contratti a tempo determinato al posto di uno a tempo indeterminato.

Sul punto, come ha avuto modo di precisare la Giurisprudenza di merito “L’art. 53 l. 11 luglio 1980 n. 312, comma 3, laddove prevede l’attribuzione di aumenti periodici di anzianità agli insegnanti non di ruolo con esclusione delle supplenze, trova applicazione nei confronti di tutti gli insegnanti (e non solo di quelli di religione che la norma richiama in altro comma) e deve essere interpretato alla luce della direttiva Ce 1999/70, applicabile anche al pubblico impiego, che vieta ogni disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato: alla luce di ciò, nonché del quadro normativo vigente all’epoca di emanazione della norma che distingueva tra supplenze e incarichi annuali, deve ritenersi che l’esclusione non riguardi gli insegnanti che hanno lavorato con incarichi annuali i quali pertanto hanno diritto al riconoscimento, per ogni biennio di anzianità, all’aumento periodico previsto dal predetto art. 53”. (Tribunale Tivoli, sentenza 11 marzo 2009, in D.L. Riv. critica dir. lav. 2009, 1, 325)

La non abrogazione dell’art. 53 della legge n. 312/1980, è stata ribadita peraltro dalla recente sentenza del Tribunale di Salerno n.3651/2010 del 14.07.2010, secondo il cui disposto, l’art. 53 della legge n. 312/1980 continua a trovare applicazione nel comparto scuola, è ancora in vigore dunque disciplina la fattispecie in esame, proprio perché recepito in toto dalla stessa contrattazione collettiva. La legge a cui si riferisce la sentenza è quella che avrebbe dovuto concedere la progressione economica anche al personale a tempo determinato: attraverso l’attuazione di scatti biennali, il fine sarebbe era quello di arrivare alla ricostruzione e alla quasi totale equiparazione ai docenti di ruolo. Negli anni a seguire, però, quella norma ha trovato applicazione solo per i docenti di religione.

Per contro, conformemente alla Giurisprudenza citata, a favore del personale docente e ATA precario vanno accreditati gli scatti di anzianità a partire dal terzo anno di servizio, per tutti gli anni pregressi, come avviene per il personale di ruolo.

Conformemente a tale orientamento, il Tribunale di Padova, Sezione Lavoro, con la sentenza del 20 Ottobre 2010, si è pronunciato a favore di 30 docenti precari, che avevano lavorato per almeno tre anni con nomina dell’Ufficio Scolastico Provinciale, riconoscendo loro “il diritto a veder trasformato il rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, con il conseguente riconoscimento del diritto alla progressione di

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

carriera". Allo stesso modo, il Tribunale di Pisa, Sezione Lavoro, ha riconosciuto ad una docente e ad una collaboratrice scolastica, precarie, il diritto ad aumenti corrispondenti agli scatti di anzianità maturati negli anni di servizio precari.

Il Tribunale di Verona, Sezione Lavoro, in una recentissima pronuncia si è pronunciato in modo sostanzialmente analogo, statuendo la condanna del MIUR alla corresponsione a favore dei ricorrenti degli scatti di anzianità maturati nel corso degli anni di servizio e negati sino ad oggi attraverso l'assunzione tramite la stipula di contratti a tempo determinato. In particolare, il Giudice del Lavoro Dott.ssa Cristina Angeletti ha accertato e dichiarato il diritto di ciascun ricorrente ad ottenere le differenze retributive maturate sulla base del calcolo degli scatti di anzianità, effettuato considerando per intero tutti i periodi di servizio svolti in costanza dei rapporti di lavoro a tempo determinato, nell'ambito della prescrizione ordinaria, accertando e dichiarando il diritto al ricalcolo della retribuzione.

Il Tribunale di Treviso in funzione del Giudice di lavoro, con la Sentenza n. 397/10 del 22.09.2010, ha stabilito il diritto al risarcimento del danno a favore di precari della scuola ,docenti e personale ATA, per la mancata possibilità degli stessi di percepire l'indennità di carriera essendo lavoratori con contratto a tempo determinato. In particolare, in virtù di tale pronuncia il Ministero è stato condannato "a risarcire in favore della parte ricorrente il danno, da individuarsi nella differenza fra quanto effettivamente percepito e quanto avrebbe dovuto percepire se i periodi di lavoro effettivamente prestati fossero stati da subito regolati secondo la disciplina del contratto a tempo indeterminato".

Il Tribunale di Saluzzo, in funzione di Giudice del Lavoro, con la sentenza resa in data 16.11.2010, si è pronunciato sul medesimo punto a favore dei ricorrenti docenti precari della scuola, nominando fin da subito, un CTU incaricato di valutare il danno economico subito dai precari e derivato dal mancato riconoscimento ai medesimi dell'anzianità di servizio.

Anche la Corte di Giustizia Europea (Terza sezione) con sentenza 26 novembre 2014 richiamando la direttiva 1999/70/CE, la direttiva 91/533 non solo ribadisce che spetta alle autorità nazionali adottare misure che devono rivestire un carattere non solo proporzionato, ma anche sufficientemente energico e dissuasivo per garantire la piena efficacia delle norme adottate in applicazione dell'accordo quadro, ma ribadisce altresì che si deve poter applicare una misura che presenti garanzie effettive ed equivalenti . di tutela dei lavoratori al fine di sanzionare debitamente tale abuso e cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione (punto 79 sent.)

TANTO PREMESSO

le ricorrenti BASSI STEFANIA e COMAN MUSAT MIHAELA, come sopra assistite rappresentate e difese, ai sensi degli artt. 409 e ss. c.p.c.

CHIEDONO

che il sig. Giudice designato presso il Tribunale di Mantova, in funzione di Giudice del lavoro, voglia fissare l'udienza di comparizione delle parti e di discussione della causa per l'accoglimento delle seguenti

CONCLUSIONI

Piaccia all'Ecc.mo Tribunale di Mantova, in funzione di Giudice del Lavoro, ogni contraria istanza disattesa ed eccezione reietta,

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

IN VIA PRINCIPALE NEL MERITO

previo accertamento che il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ha illegittimamente stipulato con BASSI STEFANIA E COMAN MUSAT MIHAELA più contratti di lavoro a tempo determinato in successione tra loro per esigenze chiaramente non transitorie della PA;

ACCERTARE E DICHIARARE che il primo contratto stipulato dalle parti ricorrenti (ed i successivi contratti in successione) si sono convertiti in contratto di lavoro a tempo indeterminato dalla data del primo contratto a tempo determinato sottoscritto dalle parti, ovvero dalla diversa data ritenuta di giustizia dall'Ill.mo Giudice adito,

CONDANNARE il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca a convertire il contratto di lavoro stipulato con le ricorrenti in contratto di lavoro a tempo indeterminato

In caso di mancato accoglimento della richiesta di conversione del contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato

previo accertamento dell'illegittimità e conseguente disapplicazione del decreto MIUR 325 del 3.6.2015, del decreto MIUR 235 del 1.4.2014, del decreto MIUR 572 del 27.6.2013, del decreto MIUR 53 del 14.6.2012, del decreto MIUR 62 del 13.7.2011 e antecedenti in materia di graduatorie permanenti in particolare nella parte in cui non consentono l'integrazione delle GAE mediante l'inserimento delle ricorrenti quali docenti in possesso di titolo abilitante e di specializzazione e conseguenti atti amministrativi illegittimi per i motivi in premessa indicati,

Voglia accertare e dichiarare il diritto delle parti ricorrenti, quali docenti in possesso dei titoli abilitanti, e della specializzazione sul sostegno, ad essere collocate "pleno iure" nella Graduatoria ad esaurimento per il triennio 2014-17 per la provincia di Mantova o per quella ove le medesime ricorrenti intenderanno trasferirsi, in aderenza al punteggio posseduto per il servizio prestato, con decorrenza dalla validità delle stesse graduatorie e/o dal 1.9.2014 anche se del caso e ove occorra previo accoglimento della domanda di risarcimento in forma specifica

In via subordinata in ipotesi di mancata ammissione delle ricorrenti in Graduatoria ad esaurimento, Voglia condannare il Ministero resistente a pagare alle parti ricorrenti una somma pari a tutti gli stipendi non percepiti da quando sono in possesso del titolo abilitante nonché l'ulteriore somma equitativamente determinata in euro 50.000 per tutti i danni subendi in ragione delle future opportunità di lavoro che andranno perse non potendo attingere dalle Graduatorie ad esaurimento.

In ogni caso in via principale

CONDANNARE il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca a risarcire le ricorrenti del danno subito per l'illegittima apposizione del termine di durata al rapporto di lavoro, nella misura di 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo in ogni caso ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 o nella diversa somma, maggiore o minore, che sarà ritenuta di giustizia;

CONDANNARE il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca a pagare alle ricorrenti quanto dalle stesse maturato a titolo di anzianità pregressa, con l'esplicito riconoscimento della progressione di carriera anche ai fini contributivi e previdenziali e dei relativi scatti maturati dal ricorrente come se i periodi di

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

lavoro effettivamente prestati fossero stati da subito regolati dalla disciplina del contratto di lavoro a tempo indeterminato, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sino all'effettivo saldo.

CONDANNARE il Ministero della Istruzione, dell'Università e della Ricerca anche nell'ipotesi di auspicata ammissione in GAE al pagamento del risarcimento del danno delle ricorrenti per la perdita di chance lavorative a motivo del mancato e /o ritardato inserimento in graduatoria ad esaurimento, quantificabile nella misura di quindici mensilità della retribuzione globale di fatto ovvero nell'ammontare ritenuto di giustizia secondo i criteri che l'Ill.mo Giudice adito riterrà di applicare o secondo i criteri della giurisprudenza sopra richiamata o in via equitativa ex art. 1226 c.c.

Con la rivalutazione di ogni somma per effetto del maggior danno patito e patiendo in conseguenza della diminuzione di valore del credito per effetto dell'aumento del costo della vita, con decorrenza dalla data di maturazione dei singoli crediti accolti, oltre agli interessi legali maturati e maturandi sulle somme via via rivalutate.

Con vittoria di spese, competenze ed onorari, oltre IVA e CPA, e sentenza provvisoriamente esecutiva.

SI ALLEGANO E SI OFFRONO IN COMUNICAZIONE, MEDIANTE DEPOSITO IN CANCELLERIA I SEGUENTI DOCUMENTI:

1) *attestato di qualifica del 28.3.2006 con traduzione; 1bis) certificazione servizi esteri; 2) certificazione riconoscimento estero abilitazione del 21.7.2006 con traduzione; 3) attestato specializzazione sostegno del 26.6.2015; 3bis) quietanza pagamento spese corso ed allegati; 4) dichiarazione punteggio graduatoria istituto del 29.12.2014; 5) riconoscimento abilitazione MIUR del 29.7.2009; 6) contratti lavoro a.s. 2009/10; 7) contratti lavoro a.s.2010/11; 8) contratto lavoro a.s.2011/12; 9) contratti lavoro a.s. 2012/13; 10) e 10bis)contratti lavoro a.s. 2013/14; 11) contratto lavoro a.s. 2014/15; 12) domanda inserimento GAE 2014/2017; 12bis) comunicazione rigetto del 29.6.2014 MIUR; 12ter domanda ammissione fase B e C Buona Scuola del 7.8.2015; 13) diploma maturità Coman; 14) certificato di qualifica professionale del 1989; 15) diploma laurea con traduzione; 16) certificazione servizi prestati all'esterno 16bis) dichiarazione consolare del 11.8.2011; 16ter) dichiarazione servizi Graduatoria di Istituto del 30.12.2014 17) decreto riconoscimento titolo abilitanti MIUR 26.7.2011; 18) attestato superamento corso di specializzazione del 11.6.2015; 18 bis) attestato immatricolazione corso sostegno e relativi bollettini di pagamento ; 19) contratto lavoro a.s. 2011/12; 20) contratti lavoro a.s.2012/13; 21) contratto lavoro a.s.2013/14; 22) contratti lavoro a.s. 2014/15; 23) domanda iscrizione GAE 2012/13 e relativo rigetto 23 bis) domanda iscrizione GAE 2014/2017 e rigetto; 24) domanda ammissione fase A e B "Buona Scuola" del 4.8.2015; 25) denuncia UE e risposte Commissione Europea; 26) DM 30.9.2011; 27) contingente scuola 2015/16 da sito MIUR; 28) ordinanza Tribunale Pordenone del 24.12.2013*

Ai sensi dell'art. 10, comma 6, D.P.R. n. 115/2002, si dichiara che il presente procedimento è di valore indeterminato ed il contributo unificato è di euro 259,00

Istanza per le modalità di notificazione ai sensi dell'art. 151 cpc

L'avv. Giuseppina Coppolino chiede di poter notificare ai controinteressati il testo integrale del ricorso, il decreto di fissazione udienza e l'ordinanza di autorizzazione alla notifica per pubblici proclami mediante

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

pubblicazione sul sito istituzionale del MIUR stante l'eccessivo esborso monetario che comporterebbe l'inserzione sulla Gazzetta Ufficiale, attesa l'estensione del ricorso. L'inserzione comporta infatti una spesa di circa 8,08 euro per rigo oltre alla applicazione della marca da bollo di euro 16 per ogni 100 righe di testo
Mantova, 1/09/2015

Avv. Giuseppina Coppolino

5. Il provvedimento del 2.9.2015 è il seguente “*TRIBUNALE ORDINARIO DI MANTOVA SEZ. LAVORO DECRETO FISSAZIONE UDIENZA. Il Giudice del Lavoro dott.ssa Laura Fioroni, Letto il ricorso ex art. 414 cpc FISSA per la discussione della causa del 5.febbraio 2016 ore 12,30 alla quale le parti sono tenute a comparire personalmente ricordando in particolare al convenuto che ha onere di costituirsi almeno dieci giorni prima dell'udienza, mediante il deposito in Cancelleria di una memoria difensiva, nella quale devono essere proposte a pena di decadenza, tutte le eccezioni non rilevabili d'ufficio nonché tutte le sue difese, ivi compresa la indicazione dei mezzi di prova. Rilevato che la notificazione nei modi ordinari è sommariamente difficile per il rilevante numero dei destinatari; considerato che la stessa ordinaria notificazione per pubblici proclami nelle forme dell'art. 150 cpc non appare idonea al raggiungimento dello scopo, attesa la natura celere del rito prescelto dalla parte ricorrente. Visto l'art. 151 cpc su istanza di parte DISPONE che la notificazione del ricorso e del presente decreto sia eseguita mediante: inserimento nel sito ufficiale del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca <http://hubmiur.pubblica.istruzione.it/web/ministero/home> di avviso contenente il testo integrale del ricorso e del presente provvedimento oltre ad un elenco dei controinteressati con la posizione in graduatoria da individuarsi a cura della parte ricorrente, atti da permanere fino all'esito del giudizio di primo grado; onere di notificazione per i ricorrenti entro il 30 settembre 2015. Mantova 2 settembre 2015 il giudice dott. Laura Fioroni . segue firma”*

5. i controinteressati sono tutti i docenti attualmente inseriti nelle graduatorie ad esaurimento definitive di tutti i 101 ambiti territoriali italiani, pe le classi di concorso Scuola dell'Infanzia (AAAA) e Scuola primaria (EEEE) , vigenti per gli anni scolastici 2014/2017 e in particolare i docenti inseriti (per le suddette classi concorsuali) nell'ambito territoriale di Mantova . Il nominativo dei controinteressati è riportato negli elenchi allegati, da considerarsi parte integrante del presente avviso. Si precisa comunque che il testo integrale del ricorso introduttivo nonché del decreto emesso in data 2.9.2015 dal Tribunale di Mantova - Sezione Lavoro, nel procedimento R.G. n. 551/2015, sono in ALLEGATO

Avv. Giuseppina Coppolino
Via G.Rippa 5
46100 Mantova
Tel e fax 0376 173115
Pec giuseppina.coppolino@mantova.pecavvocati.it
giuseppina.coppolino@avvocatimantova.it

Avv. Giuseppina Coppolino per le ricorrenti