

**TRIBUNALE DI BENEVENTO SEZIONE LAVORO**

**RICORSO EX ART. 700 C.P.C.**

**E CONTESTUALE ISTANZA EX ART.151 C.P.C.**

Per: MERCURIO LUCIA , nata a San Nicola Manfredi (BN) il 28.9.53 (C.F. MRCLCU53P68I062K) e residente alla Via Ospedaletto 9 di San Martino Sannita (BN), elettivamente domiciliata in Benevento alla Via F. Flora 7, presso lo Studio dell'Avv. Maurizio Curatolo, (Cod. Fisc. CRTMRZ60T25A783B, P.I. 00745820621 numero di fax 0824/310768 e indirizzo PEC: mauriziocuratolo@ordineavvocatibn.org), dal quale è rappresentata e difesa, giusta mandato in atti, - ricorrente -.

CONTRO -- MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, in persona del Ministro p.t., c.f. 80185250588, ex lege domiciliato presso l'Avvocatura Distrettuale dello Stato in Napoli alla Via Diaz n.11, - resistente -

[ads.na@mailcert.avvocaturastato.it](mailto:ads.na@mailcert.avvocaturastato.it)

[illegible]

- 1- La ricorrente, sino all'A.S. 2020-2021 è stata inserita nella Graduatoria permanente personale ATA - Area A I Fascia - per il profilo di collaboratore scolastico e collocata al n. 183 della graduatoria 2019-2020 con punti 2,45 (all.1).
- 2- Ad effetto della collocazione nella predetta graduatoria, la ricorrente ha prestato servizio con contratti annuali a tempo determinato, e precisamente l'A.S. 2018-2019 presso l'Istituto Pietro Giannone di Benevento (all.2), e nei successivi AA.SS. 2019-2020 e 2020-2021, presso l'Istituto Comprensivo di Sant'Angelo a Cupolo, dal 6.9.2019 al 31.8.2019 e dal 1/9/20 al 30/6/21 (all.3 e 4).
- 3- il primo rapporto ha avuto una durata di mesi nove e giorni 23, il secondo di mesi dieci, ed il terzo di mesi sette e giorni 21.



- 3- La ricorrente, quindi, come da ricevuta protocollo AOOPOLIS.Registro.Ufficiale.I.5712187 del 10.5.2021 (all.5) ha presentato richiesta di inserimento nella graduatoria permanente ATA 24 mesi per l'A.S. 2021/2022, per il profilo di Collaboratore Scolastico, allegando i servizi prestati negli AA.SS. 2018-2019, dall'8/9/18. al 30.6.2019, 2019/2020 dal 1.9.2019 al 30.6.2020 e nell'A.S. 2020/2021 dal 23/09/20 al 30/06/21, per l'attribuzione di ulteriori 14 punti (p. 0,50 per ogni mese di servizio prestato) e, quindi, per un punteggio complessivo di 16,50.
- 4- In seguito alla pubblicazione delle graduatorie definitive (all.6) in data 16.7.2021, la ricorrente con provvedimento 5150 (all.7) del Dirigente dell'U.S.R. Ambito Territoriale di Benevento, veniva esclusa dalla graduatoria per "RAGGIUNGIMENTO ETA' PENSIONABILE".
- 5- La ricorrente, ha compiuto il 67° anno di età il 28.9.2020, e non è in possesso né dei requisiti contributivi per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia ordinaria, avendo maturato, come da estratto contributivo INPS che si deposita (all.8) scarsi 18 anni di contribuzione in luogo dei 20 anni minimi richiesti per maturare il diritto al trattamento ordinario, né ha maturato l'età anagrafica di 70 anni e sette mesi per accedere alla pensione di vecchiaia contributiva, con il requisito minimo di cinque anni di contribuzione versati dopo il 1°/1/1996

### DIRITTO

La ricorrente ha diritto a permanere nelle graduatorie permanenti sino al 70° anno di età, non avendo all'attualità ancora maturato il requisito minimo di 20 anni di contribuzione per accedere al trattamento pensionistico di vecchiaia ordinario, ovvero fino alla maturazione dell'età



anagrafica per la pensione di vecchiaia contributiva con il requisito minimo di cinque anni versati dopo il 1à/1/1996. In mancanza di prosecuzione del rapporto da un lato si determina l'impossibilità di conseguire ulteriore contribuzione e dall'altro si determina la mancanza di reddito e di continuità tra stipendio e pensione, fino all'età anagrafica per la pensione di vecchiaia contributiva, allo stato determinata - in base alle nuove aspettative di vita - a settanta anni e sette mesi.

### LA GIURISDIZIONE

Appare opportuno - da subito - sgomberare il campo da possibili equivoci, anche in previsione di probabili eccezioni in termini.

Preliminarmente - quindi - va qui affermato che la presente controversia appartiene alla giurisdizione ordinaria come si ricava da SS.UU. 16756/2014, dove testualmente si legge:

*"Queste Sezioni unite (cfr., in particolare, Cass. S.U. 9 agosto 2010 n. 18479; Cass. S.U. 28 luglio 2009 n. 17466; Cass. 13 febbraio 2008 n. 3399) hanno precisato che, in materia di graduatorie permanenti del personale della scuola e con riferimento alle controversie promosse per l'accertamento del diritto al collocamento nella graduatoria, ai sensi del d.lgs. n. 297 del 1991 e successive modificazioni, la giurisdizione spetta al giudice ordinario venendo in questione atti che non possono non restare compresi fra le determinazioni assunte con la capacità e i poteri del datore di lavoro privato (art. 5, comma 2, d.lgs. n. 165 del 2001), di fronte ai quali sono configurabili solo diritti soggettivi avendo la pretesa ad oggetto la conformità a legge degli atti di gestione della graduatoria utile per l'eventuale assunzione. Non può configurarsi, in particolare, l'inerenza a Procedure concorsuali - per le quali l'art. 63 d.lgs. n. 165 del 2001 mantiene la giurisdizione del giudice amministrativo - trattandosi piuttosto dell'inserimento di coloro che sono in possesso di determinati requisiti in una graduatoria preordinata al conferimento di posti che si rendano disponibili. Ed infatti il concorso a pubblico impiego consiste nella procedura comprendente sia la fase di individuazione degli aspiranti forniti dei titoli generici di ammissione sia la successiva fase delle prove e dei confronti di capacità, diretti ad operare la selezione in modo obiettivo: fase, questa, dominata dall'esercizio di una discrezionalità, non solo tecnica, ma anche amministrativa nella valutazione delle prove dei candidati da parte degli organi selettori, il*



*che spiega la perdurante devoluzione delle relative controversie al giudice amministrativo. Suole così contrapporsi il sistema di reclutamento basato su liste degli uffici di collocamento e sulle relative graduatorie a quello basato sulle prove di concorso: nell'un sistema è ravvisabile solo la prima delle due fasi suddette, e l'inserzione dell'aspirante nella graduatoria in base a criteri fissi e prestabiliti ne determina il reclutamento non già immediato ma solo eventuale e futuro, ossia destinato a realizzarsi se e quando si rendano vacanti uno o più posti di lavoro; nell'altro sistema sono ravvisabili entrambe le fasi suddette ed a quella della selezione segue, immediatamente e di regola, l'assunzione. Solo a questo secondo sistema si riferisce l'art. 63 cit., che si riferisce alle procedure concorsuali per le assunzioni, mentre le ipotesi in cui si controverta circa l'inserzione dell'aspirante in graduatorie di utilizzazione soltanto eventuale esulano da questa previsione. Sono ipotesi in cui il soggetto privato fa valere il suo diritto al lavoro (artt. 4 e 36 Cost.), chiedendone la realizzazione ad una pubblica amministrazione dotata di potere di accertamento e di valutazione tecnica, con la conseguenza che le relative controversie debbono essere conosciute dal giudice ordinario". (v. anche sent. A.P. Consiglio di Stato n.11/2011).*

#### **IL FUMUS BONI JURIS**

In base alla normativa vigente (art. 24 comma 7 D.L. n. 201/2011, cd. "riforma Fornero"), il dipendente delle pubbliche amministrazioni può accedere al trattamento pensionistico alle seguenti condizioni (tra loro alternative):

1) 66 anni e 7 mesi con 20 anni di contributi, sempre che l'importo dell'assegno superi di 1,5 quello dell'assegno sociale;

2) 70 anni e 7 mesi di età con almeno 5 anni di contribuzione effettiva (volontaria, obbligatoria, da riscatto).

Detta disposizione - quindi - è stata oggetto di interpretazione autentica da parte del comma 5 dell'art. 2 del D.L. 101/2013, che testualmente recita: "5. L'articolo 24, comma 4, secondo periodo, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214, si interpreta nel senso che per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni il limite ordinamentale, previsto dai singoli



*settori di appartenenza per il collocamento a riposo d'ufficio e vigente alla data di entrata in vigore del decreto-legge stesso, non e' modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia e costituisce il limite non superabile, se non per il trattenimento in servizio o per consentire all'interessato di conseguire la prima decorrenza utile della pensione ove essa non sia immediata, al raggiungimento del quale l'amministrazione deve far cessare il rapporto di lavoro o di impiego se il lavoratore ha conseguito, A QUALSIASI TITOLO, i requisiti per il diritto a pensione*".

In specifico riferimento a dette disposizioni vi è - poi - la decisione 1949/2019 del TAR Lazio che motiva nei seguenti termini:

*"E' pacifico che il personale scolastico di ruolo, così come tutto il personale alle dipendenze della Pubblica Amministrazione, possa essere trattenuto in servizio oltre il limite di età, normativamente previsti, laddove il dipendente non abbia raggiunto il requisito contributivo minimo per l'accesso al trattamento pensionistico.*

*5. L'art. 2, co. 5, D.L. n. 101/2013 stabilisce espressamente che il rapporto di pubblico impiego non può cessare se il lavoratore non abbia ancora maturato i requisiti previsti dalla cd. riforma Fornero per avere diritto alla pensione come pubblico dipendente.*

*Dal combinato disposto dell'art. 2, co. 5, del D.L. n. 101/2013 (conv. l. 30.10.2013, n. 101) e dell'art. 24, co. 4, D.L. n. 201/2011 (convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214), appare quindi logico inferire, sulla base di un criterio di interpretazione logica e sistematica, che per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni il limite ordinamentale, previsto dai singoli settori di appartenenza per il collocamento a riposo d'ufficio, può essere superato, per permettere il trattenimento in servizio o per consentire all'interessato di conseguire la prima decorrenza utile della pensione ove essa non sia immediata, e che solo dopo aver raggiunto tale condizione, l'amministrazione deve far cessare il rapporto di lavoro o di impiego ive il lavoratore abbia conseguito i requisiti per il diritto a pensione.*



5.1. Il dipendente pubblico (pur avendo raggiunto il limite ordinamentale) può dunque proseguire in servizio atteso che tale prolungamento serve a "consentire all'interessato di conseguire la prima decorrenza utile della pensione", da intendere come trattamento pensionistico che trova titolo nel rapporto di pubblico impiego di cui si tratta di stabilire la prosecuzione."

Nello specifico, per i docenti il D. Lgs. 274/94 - Testo Unico in materia di istruzione, prevede, all'art. Art. 509 - Collocamento a riposo per raggiunti limiti d'età per "(...) 3. Il personale, che, al compimento del sessantacinquesimo anno di età, non abbia raggiunto il numero di anni richiesto per ottenere il minimo della pensione, può essere trattenuto in servizio fino al conseguimento di tale anzianità minima e, comunque, non oltre il settantesimo anno di età. (...) " ed all'Art. 517 - Applicabilità 1. "Le disposizioni del presente titolo si applicano al personale ispettivo, direttivo e docente di ruolo degli istituti e scuole statali di ogni ordine e grado (...). Si applicano altresì, in quanto compatibili, al personale non di ruolo, salva diversa particolare disposizione della disciplina del personale non di ruolo statale."

In seguito all'entrata in vigore della L. 114/2014, che ha abolito il trattenimento in servizio nel pubblico impiego, con circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 2015 è stato precisato che:

"come chiarito dalla giurisprudenza costituzionale (Corte costituzionale, sentenze n. 33 del 2013 e n. 282 del 1991), l'amministrazione deve proseguire il rapporto di lavoro con il dipendente oltre il raggiungimento del limite per permettergli di maturare i requisiti minimi previsti per l'accesso a pensione non oltre il raggiungimento dei 70 anni di età (limite al quale si applica l'adeguamento alla speranza di vita)."

La suindicata circolare di chiarimenti/interpretazione si è resa necessaria in ossequio ai principi sanciti dalla Corte Costituzionale, con la sentenza n.33/2013, che ha affermato:



*"in ordine alla tutela del conseguimento del minimo pensionistico, l'orientamento di questa Corte è costante. Il problema di tale tutela è strettamente connesso a quello dei limiti di età; la previsione di questi ultimi è rimessa «al legislatore nella sua più ampia discrezionalità» (sentenza n. 195 del 2000) e quest'ultima può incontrare vincoli sotto il profilo costituzionale - solo in relazione all'obiettivo di conseguire il minimo della pensione attraverso lo strumento della deroga ai limiti di età ordinari previsti per ciascuna categoria di dipendente pubblico. Nella giurisprudenza di questa Corte è dunque ferma la distinzione tra la tutela della pensione minima e l'intangibile discrezionalità del legislatore nella determinazione dell'ammontare delle prestazioni previdenziali e nella variazione dei trattamenti in relazione alle diverse figure professionali interessate. Mentre il conseguimento della pensione al minimo è un bene costituzionalmente protetto, altrettanto non può dirsi per il raggiungimento di trattamenti pensionistici e benefici ulteriori (ex plurimis sentenza n. 227 del 1997).*

Con D.M. 727/2018 il Ministero dell'istruzione, dunque, "vista la circolare 19 febbraio 2015, n. 2 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione", ha regolamentato i trattenimenti in servizio stabilendo all'Art. 1 che: *"1. È fissato al (...) il I termine finale per la presentazione, da parte del personale a tempo indeterminato docente educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario della scuola, delle domande di cessazione per raggiungimento del massimo di servizio, di dimissioni volontarie, di trattenimento in servizio per il raggiungimento del minimo contributivo, con effetti dal settembre 2019."* E', dunque, pacifico che il personale docente e A.T.A. della scuola, con contratto a tempo indeterminato, può essere trattenuto in servizio sino al raggiungimento del minimo contributivo e non oltre il raggiungimento del 70° anno di età.

Pertanto, la deroga del limite dell'età per il collocamento a riposo non è operata dal MIUR nei soli confronti del personale precario, docente e A.T.A..



Altrettanto pacifico è che le graduatorie permanenti sono disciplinate dall'Art. 554 - D. Lgs. 297/94 che prevede: "1. Le assunzioni nei ruoli della quarta qualifica sono effettuate mediante concorsi provinciali per titoli, indetti annualmente nei limiti delle vacanze dell'organico, dai provveditori agli studi sulla base di un'ordinanza del Ministro della pubblica istruzione, la quale indicherà, fra l'altro, i titoli ed i criteri di valutazione. 2. (...). 3. (...) 4. Ai fini della partecipazione ai concorsi di cui al presente articolo si prescinde dal limite massimo di età previsto dalle vigenti disposizioni. (...)

7. Le graduatorie relative ai concorsi di cui al comma 1 hanno carattere permanente e sono integrate a seguito di ciascuno dei successivi concorsi. A tal fine coloro che presentano la domanda per la prima volta sono inclusi nel posto spettante in base al punteggio complessivo riportato e i concorrenti già compresi in graduatoria, ma non ancora nominati, hanno diritto a permanere nella graduatoria e ad ottenere la modifica del punteggio mediante valutazione dei nuovi titoli purché abbiano presentato apposita domanda di permanenza, corredata dei nuovi titoli nel termine di cui al bando di concorso. 8. Le nomine sono disposte, nei limiti dei posti disponibili, secondo l'ordine delle graduatorie permanenti, integrate ed aggiornate con i criteri sopra indicati."

La ricorrente, già inserita nella graduatoria permanente in posizione utile per la sottoscrizione di contratti a tempo determinato, in attesa dell'immissione in ruolo (negli ultimi anni ha lavorato a tempo determinato), ha presentato domanda di aggiornamento per il prossimo a.s., in base al quale si sarebbe collocata in posizione ancora più vantaggiosa dell'anno corrente in ovvia conseguenza del punteggio maturato per punto 16,50, e con una migliore posizione in graduatoria, sia per il punteggio che per le eliminazioni intanto intervenute per passaggi di ruolo e pensionamenti.

L'esclusione dalla graduatoria della ricorrente determina un'ingiustificata ed ingiustificabile disparità di trattamento tra il personale assunto a tempo indeterminato e quello collocato nelle graduatorie per le assunzioni e incarichi a tempo determinato, in violazione del principio del minimo pensionistico sancito dalla Corte





Costituzionale, nonché del principio di non discriminazione sancito dalla clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato del 18.03.1999, trasfuso nella Direttiva 1999/70/CE del 28.06.1999, applicabile anche ai rapporti di lavoro con la Pubblica Amministrazione.

- *Principio di non discriminazione (clausola 4) 1. Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive.*

*2. Se del caso, si applicherà il principio del pro rata temporis. 3. Le disposizioni per l'applicazione di questa clausola saranno definite dagli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e/o dalle parti sociali stesse, viste le norme comunitarie e nazionali, i contratti collettivi e la prassi nazionali. 4. I criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive.* - La Corte di Cassazione con la sentenza numero 22558 del 7 novembre 2016 ha stabilito:

*a) che la Clausola 4 esclude in generale e in termini non equivoci **qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificato nei confronti del lavoratore a tempo determinato**, sicché la stessa ha carattere incondizionato e può essere fatta valere dal singolo dinanzi al giudice nazionale, che ha l'obbligo di applicare il diritto dell'Unione e di tutelare i diritti che quest'ultimo attribuisce, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno; b) che il principio di non discriminazione non può essere applicato in senso restrittivo, per cui la riserva in materia di retribuzione non può impedire a un lavoratore a tempo determinato a richiedere il beneficio di una condizione di impiego riservata ai suoi lavoratori a tempo determinato; c) che **non è sufficiente che la diversità di trattamento sia prevista una norma generale astratta di legge o di contratto, né rileva la natura pubblica del datore di lavoro e la distinzione tra impiego di ruolo e non di ruolo perché la diversità di trattamento può essere giustificata solo da elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguono le modalità di lavoro e che attengono alla natura e alle caratteristiche delle mansioni espletate.***



La giurisprudenza di legittimità e di merito è intervenuta su molti istituti lavoristici per il ripristino della parità delle condizioni tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori precari (v. Cass. sent. 3473/2019 e Ord. 9694/2017 in tema di anzianità di servizio). Non vi è dubbio, pertanto, che è discriminatorio non consentire al personale precario la permanenza nelle graduatorie al fine di maturare il requisito pensionistico, in quanto anche un lavoratore con contratti a tempo determinato ha diritto a lavorare oltre i 67 anni di età e fino ai 70 se ciò è necessario per raggiungere il requisito minimo dei 20 anni di contributi previdenziali o l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia contributiva, in analogia a quanto già la legge riconosce ai lavoratori a tempo indeterminato.

Nel caso di specie ugualmente si determinerebbe discriminazione tra il lavoratore che deve conseguire il requisito contributivo per la pensione di vecchiaia ordinaria e quello che deve conseguire il requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia contributiva. Senza la prosecuzione del servizio entrambi si troverebbero titolari della sola pensione di vecchiaia contributiva con il raggiungimento dell'età anagrafica, e senza reddito sino a tale momento. Consentire la prosecuzione del rapporto solo a chi deve perfezionare il requisito contributivo per la pensione di vecchiaia ordinaria non solo determinerebbe una illogica ed immotivata disparità, ma sarebbe penalizzante per il soggetto già più debole, che da un lato è già precario e lavoratore a termine, che resterà senza reddito fino al 71° anno di età e comunque percepirà una pensione deteriore perché calcolata senza i contributi che avrebbe maturato con la prosecuzione del rapporto.

Ci sono decisioni sull'argomento anche del Tribunale di Benevento.



Si tratta dell'ordinanza del 12/09/2019, resa nel procedimento cautelare RGAC 4241/2019, e dell'ordinanza 7753/2021. Del primo provvedimento non si è reperita la copia, ma dal decreto dell'USP BN reso in ottemperanza (che si deposita all.11) si ricava che il Tribunale disponeva l'inclusione del soggetto ultrasessantasettenne nella graduatoria permanente della Provincia di Benevento. Nel secondo provvedimento che si versa in atti in copia) - poi - il riconoscimento del diritto avviene in favore di soggetto che non avrebbe maturato i venti anni di contributi pur lavorando fino ai settant'anni. Il Tribunale ha - giustamente - ritenuto ugualmente meritevole di tutela il diritto del lavoratore a restare in servizio fino al raggiungimento dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia contributiva.

Sulla fattispecie del diritto dei precari a proseguire il rapporto fino ai settanta anni vi sono numerose decisioni rese su tutto il territorio nazionale.

La sentenza n. 213/2019 pubblicata il 02/07/2019 del Tribunale di Avezzano (che si deposita), che ha accertato il diritto del lavoratore ad essere inserito nelle graduatorie provinciali sino al raggiungimento del settantesimo anno di età, e che era stato cancellato a seguito del compimento dei 67 anni.

Il sito Sidels (Società italiana diritto e legislazione scolastica) segnala recente Tribunale di Palmi Sezione Lavoro, Ordinanza del 06 gennaio 2021 n.37, laddove una collaboratrice scolastica precaria si rivolgeva al Giudice del Lavoro a causa dell'esclusione dalle graduatorie a causa del raggiungimento del 67esimo anno di età.

Il Giudice palmese ritiene applicabile anche al personale precario la deroga al principio dell'obbligatorietà del collocamento a riposo al raggiungimento del limite ordinamentale di età di cui al predetto art.



509, stabilendo che il personale che al compimento dell'età per il collocamento obbligatorio a riposo non abbia ancora maturato il numero di anni richiesto per ottenere il minimo della pensione, *"può essere trattenuto in servizio fino al conseguimento di tale anzianità minima e, comunque, non oltre il settantesimo anno di età"*.

Sul sito "La nuova Calabria" si rinviene decisione del Tribunale di Catanzaro del 15/05/2020 n.2074/2020 di accoglimento totale con la quale ha ordinato al M.I.U.R. di reinserire la sig.ra G.R. nelle graduatorie permanenti ad esaurimento del personale A.T.A. della Provincia di Catanzaro, sino al compimento del 70esimo anno di età, per permettere a quest'ultima di raggiungere i requisiti minimi pensionistici.

Si allegano le pagine web richiamate.

In precedenza si era pronunciato in termini il Tribunale di Padova con ordinanza 5093/2017, di cui si deposita una stampa.

### **IL PERICULUM IN MORA**

La domanda di provvedimento cautelare è pienamente ammissibile, ricorrendo nel caso in esame i presupposti del fumus boni juris e del periculum in mora che condizionano il ricorso ex art. 700 c.p.c. e la concessione dei conseguenti provvedimenti.

Il fumus è in re ipsa: la ricorrente ha diritto alla permanenza nella graduatoria permanente profilo collaboratore scolastico di Benevento, sussistendone tutti i presupposti normativamente previsti.

Va evidenziata, altresì, l'irreparabilità del pregiudizio in caso di eventuale ritardata pronuncia positiva del giudice. Il danno risulta grave ed irreparabile in quanto la ricorrente in virtù dell'illegittima esclusione dalla graduatoria permanente non avrà la possibilità, per l'inizio dell'a.s. 2021-2022 (1.9.2021) di stipulare nuovo contratto a tempo determinato, al quale certamente



accederebbe, come ogni anno, per la posizione in graduatoria in cui si sarebbe collocata. La perdita di reddito e dei collegati contributi è irreparabile.

La richiamata Tribunale di Benevento 7753/2021 testualmente motiva *"Quanto al periculum, la (.....), fino al raggiungimento del requisito anagrafico, rimarrebbe priva di qualsiasi forma di sostentamento, con evidente pericolo di grave pregiudizio al suo diritto ad una vita dignitosa, in assenza di qualsivoglia forma di reddito"*.

I tempi necessari per una decisione di merito impedirebbero la prestazione di servizio effettivo, utile sia ai fini contributivi, necessari per il raggiungimento dei requisiti ovvero e comunque la maturazione di un trattamento migliore.

#### **SUL LITISCONSORZIO NECESSARIO**

Ai sensi dell'art. 102 c.p.c.- l'ipotesi di litisconsorzio necessario si ravvisa nel caso in cui la decisione della causa "non può pronunciarsi che in confronto di più parti".

Secondo parte della giurisprudenza non sarebbe necessario procedere alla notifica ai potenziali contro interessati in quanto *"benché la pronuncia nei confronti di un concorrente nell'ambito di una procedura selettiva o comunque nei confronti di un soggetto collocato in una graduatoria, sia suscettibile, ove da tale pronuncia derivi uno scorrimento della graduatoria stessa, di arrecare un pregiudizio di fatto ad altri concorrenti collocati nella medesima graduatoria, la posizione dei c.d. contro interessati è in tutto assimilabile a quella di chiunque subisca l'efficacia riflessa della sentenza in quanto "avente causa" da una delle parti. Per questi soggetti, ferma restando la facoltà di spiegare intervento adesivo dipendente ex art.105 comma 2 c.p.c., non sussiste pacificamente alcun litisconsorzio necessario e ciò in quanto il Giudice adito decide infatti sul diritto soggettivo azionato e su un rapporto singolo"* (Tribunale di Napoli - ord. 11664/2017 del 2.4.2017).  
Nello specifico - quindi - l'ipotesi non ricorre.



In ogni caso, nell'eventualità il Giudice dovesse ritenere necessaria l'integrazione del contraddittorio nei confronti dei controinteressati, sin d'ora si formalizza,

**ISTANZA AUTORIZZAZIONE PER NOTIFICA AI SENSI DELL'ART. 151 CPC**

Considerato l'elevato numero degli ipotetici controinteressati che renderebbe la notifica del presente ricorso nelle forme ordinarie particolarmente gravosa, nonché incompatibile con le esigenze di celerità del procedimento cautelare, si chiede autorizzare la notifica ai sensi dell'art. 151 c.p.c., in alternativa alla notifica per pubblici proclami, mediante pubblicazione del ricorso e dell'emanando decreto di fissazione di udienza sul sito istituzionale del M.I.U.R.  
Tanto premesso

la ricorrente, come sopra rappresentata, difesa e domiciliata,

**R I C O R R E**

al Tribunale di Benevento - in funzione di Giudice del Lavoro - affinché - previa eventuale autorizzazione alla notifica ex art.151 cp.c., voglia fissare l'udienza di comparizione delle parti ed a seguito della stessa adottare i seguenti opportuni provvedimenti:  
- valutata ed accertata la sussistenza dei presupposti per la tutela cautelare, anche previa disapplicazione degli atti ritenuti illegittimi, accertare il diritto della ricorrente a permanere, con aggiornamento della propria posizione, nella graduatoria permanente personale ATA - profilo collaboratore scolastico - sino alla maturazione dei n.20 anni di contribuzione e comunque non oltre il compimento del 70° anno di età, anche per l'eventuale raggiungimento dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia contributiva e consentire la continuità tra trattamento stipendiale e pensionistico; - per l'effetto ordinare all'amministrazione convenuta, il reinserimento nella graduatoria



provinciale della collaboratrice scolastica Mercurio Lucia, con punti 16,50, come da domanda di aggiornamento a.s. 2021/2022 con conseguente individuazione, per scorrimento di graduatoria, della ricorrente per incarico a tempo determinato;

- adottare ogni provvedimento idoneo a tutelare i diritti della ricorrente.

- Vittoria di spese e compensi di causa.

In via istruttoria si chiede, ove non si provveda, che sia fatto carico alla convenuta di produrre in giudizio tutta la documentazione inerente la presente controversia.

Si allegano i seguenti documenti:

1. Estratto graduatoria definitiva permanente a.s. 2018-2019;
2. contratto a tempo determinato a.s. 2018-2019;
3. contratto a tempo determinato a.s. 2019/2020;
4. contratto a tempo determinato a.s.2020/2021;
5. domanda di aggiornamento graduatoria per a.s. 2021/2022;
6. graduatoria definitiva permanente a.s. 2021/2022;
7. decreto esclusione per: *"raggiungimento età pensionabile"*;
8. Estratto contributivo INPS sig.ra Mercurio Lucia;
9. D.M. 727/2018 del Ministero dell'Istruzione;
10. Circolare n. 2/2015 del DIP. F.P.;
11. Provvedimento USP Benevento in ottemperanza ordinanza Tribunale di Benevento.
12. Giurisprudenza richiamata

Ai fini del contributo Unificato, si dichiara che la presente controversia in materia di lavoro ha valore indeterminabile e sconta un contributo pari ad €.259,00.



Benevento, 4 agosto 2021

*Avv. Maurizio Curatolo*

