

TRIBUNALE DI MILANO

SEZIONE LAVORO

RICORSO EX ART. 414 C.P.C.

Nell'interesse della sig.ra Montalto Marianna nata a Erice (TP) il 19/03/1994 cf. MNTMNN94C59D423L e residente a Monserrato (CA), Via Pio X, 12 rappresentata e difesa, giusta procura in calce al presente ricorso, dall' avv. Silvia Panzeri CF PNZSLV84E62G856O con studio in Via Castel Morrone, 17 Milano presso il quale la ricorrente elegge domicilio nonché dall'Avv. Alessia Ventarola (c.f VNT LSS 85R59F 205D) con studio in Rozzano (MI) Via Carlo Pisacane 4 entrambe del foro di Milano.

Si dichiara sin d'ora di voler ricevere ogni comunicazione inerente il presente procedimento all'indirizzo PEC: silvia.panzeri@milano.pecavvocati.it, alessia.ventarola@milano.pecvvocati.it e al n. di fax. 02/87369885.

ricorrente-

CONTRO

- 1) **MIUR** – Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, in persona del Ministro p.t., elettivamente domiciliato presso l'Avvocatura dello Stato di Milano, in Milano, via Freguglia, 1;
- 2) **UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA LOMBARDIA**, in persona del Legale Rappresentante pro tempore, rappresentato e domiciliato ex lege presso l'Avvocatura dello Stato;
- 3) **AMBITO TERRITORIALE PER LA PROVINCIA DI MILANO**, in persona del Legale Rappresentante pro tempore, rappresentato e domiciliato ex lege presso l'Avvocatura dello Stato.
- 4) **ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE ANTONIO ROSMINI di Bollate**, in persona del Legale Rappresentante pro tempore, rappresentato e domiciliato ex lege presso l'Avvocatura dello Stato.



-resistenti-

PREMESSA IN ORDINE ALLA COMPETENZA TERRITORIALE

Nelle controversie in materia di lavoro la competenza per territorio è inderogabile. Trattandosi di azione giudiziaria promossa nei confronti del M.I.U.R., dell'Ufficio scolastico e dall'Istituto Scolastico, trova pacificamente applicazione il V comma dell'art. 413 c.p.c. (introdotto dall'art. 40 del D. Lgs. 31 Marzo 1998 n. 80), per cui "competente per territorio, per le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è il giudice nella cui circoscrizione ha sede l'Ufficio al quale il dipendente è addetto o era addetto al momento della cessazione del rapporto".

Con l'art. 40 D. Lgs. citato il legislatore ha infatti introdotto un unico foro competente per i rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni, esplicitamente radicando la competenza territoriale nella circoscrizione in cui ha sede l'ufficio al quale il dipendente è addetto o era addetto al momento della cessazione del rapporto - per cui il concetto di ufficio va assimilato a quello di sede di servizio - trattandosi di foro esclusivo che, da una parte non concorre con gli altri fori di cui al comma 2 dell'art. 413 c.p.c. previsti per i rapporti di lavoro privato, e dall'altra preclude ogni riferimento ai criteri di competenza territoriale collegati all'emissione di atti amministrativi relativi alla gestione del rapporto di lavoro.

Poiché, in base all'art. 5 c.p.c., la competenza si determina con riguardo allo stato di fatto esistente al momento della proposizione della domanda, l'individuazione dell'ufficio cui è addetto il lavoratore, ai sensi dell'art. 413 c.p.c., deve essere fatta al momento del deposito del ricorso.

L'ultima sede di servizio della parte ricorrente è l'Istituto comprensivo statale Antonio Rosmini di Bollate.

FATTO



- 1) La ricorrente era inserita nelle graduatorie provinciali e di istituto di supplenza aa.ss. 2020/21 e 2021/22 di seconda fascia sia per la classe A030 (Musica nella scuola secondaria) e sia per il sostegno. doc. 1. (graduatorie istituto)
- 2) In data 09/12/2021 la ricorrente è stata destinataria di una convocazione dalle predette graduatorie sul sostegno presso l'Istituto Rosmini di Bollate con decorrenza dal 13/12/2021 e termine sino al 22/12/2021;
- 3) La ricorrente prendeva regolarmente servizio alla data pattuita fino al termine della supplenza richiesta; (doc. 2 contratto)
- 4) Dopo il termine della pregressa supplenza, la signora Montalto, veniva nuovamente contattata telefonicamente in data 07/01/2022, dal medesimo Istituto Rosmini di Bollate, per una nuova supplenza decorrente dal 12/01/2022 che accettava nell'immediato, pronta a prendere servizio per il giorno richiesto.
- 5) La ricorrente, essendo in stato di gravidanza ed alle prime settimane, dovendo affrontare un viaggio per recarsi presso l'Istituto Rosmini, per mero scrupolo, si sottoponeva ad una visita ginecologica in data 10/01/2022.
- 6) Durante la visita la specialista, riscontrava dei problemi attinenti la gravidanza ed in specifico diagnosticava alla ricorrente "*l'utero marcatamente contratto con minaccia di aborto*" obbligandola dunque al riposo assoluto con astensione anche dal lavoro per giorni 30 come da certificato di gravidanza a rischio rilasciato il 10/01/2022 dalla dott.ssa Carolina Axiana (doc. 3 certificato gravidanza);
- 7) Alla luce di tale scoperta, la ricorrente tempestivamente contattava l'Istituto Rosmini di Bollate, facendo presente il suo stato e la situazione critica della propria gravidanza.



- 8) Contestualmente chiedeva alla Asl di competenza, il certificato di astensione dal lavoro a decorrere dal 10 gennaio 2022 per giorni 30; (doc. 4 richiesta certificato)
- 9) L'Ats Sardegna, verificata la sussistenza dei requisiti per l'emissione del suddetto certificato e delle gravi complicanze della gestazione, disponeva l'interdizione anticipata dal lavoro a far data dal 10 gennaio 2022. (doc. 5 certificato Ats);
- 10) In data 12 gennaio 2022 nuovamente la ricorrente a mezzo mail comunicava, con allegazione dei relativi certificati, l'impossibilità alla presa di servizio di persona, chiedendo la formalizzazione della relativa supplenza (come meglio si spiegherà in seguito) (doc. 6 mail del 12 gennaio).
- 11) L'Istituto riscontrava tale comunicazione comunicando alla ricorrente, inspiegabilmente, l'impossibilità a procedere con la formalizzazione del contratto non avendo la stessa preso servizio effettivo (doc. 7 mail del 12 gennaio Istituto Rosmini)
- 12) In data 17 gennaio, a seguito di contatto telefonico ricevuto dalla segreteria dell'Istituto, trasmetteva nuovamente tutta la documentazione attestante il proprio stato di gravidanza a rischio, chiedendo altresì che qualunque comunicazione avvenisse unicamente a mezzo mail. (doc. 8 mail del 17 gennaio 2022).
- 13) Nonostante la trasmissione di tutta la documentazione utile e la normativa vigente in materia di interdizione anticipata dal lavoro, incurante della legittima richiesta della ricorrente di formalizzazione della supplenza, il dirigente scolastico dell'Istituto Rosmini, trasmetteva comunicazione con la quale negava la suddetta formalizzazione (doc. 9 comunicazione dirigente).



- 14) Nei giorni a seguire la ricorrente insisteva nella proprie richieste, sollecitando altresì la trasmissione del precedente contratto di dicembre 2021 (doc. 10 mail del 07/02/2022).
- 15) In data 8 febbraio 2022 l'Istituto Rosmini chiedeva nuovamente la trasmissione di tutta la documentazione precedentemente inviata circa lo stato di gravidanza, oltre alla dichiarazione di fruizione o meno dell'indennità di disoccupazione (Naspi) erogata dall'Inps (doc. 11 mail dell' 8 febbraio 2022).
- 16) Tempestivamente la signora Montalto inviava la predetta documentazione come confermato anche dal riscontro ricevuto dall'Istituto in data 18 febbraio 2022 (doc. 12 mail del 10 e 18 febbraio + dichiarazione di non fruizione Naspi).
- 17) Nulla più veniva ricevuto dalla ricorrente da parte dell'Istituto Rosmini nonostante i solleciti della stessa, non solo in relazione alla formalizzazione del contratto, ma nemmeno in relazione alla maternità che anche in mancanza di formalizzazione le sarebbe comunque spettata essendo la gravidanza a rischio subentrata entro i 60 giorni dal pregresso contratto (come meglio si spiegherà in seguito).
- 18) Successivamente in data 09/03/2022 la signora Montalto riceveva convocazione da parte dell'Istituto Giorgio Perlasca di Bareggio su posto sostegno per n. 18 ore, "presumibilmente" sino all'8 giugno 2022 che la ricorrente accettava tempestivamente (doc. 13 convocazione e accettazione), specificando che in precedenza era stata contattata dall'istituto Rosmini e che questi ultimi, nonostante la ricorrente ne avesse diritto, non avevano provveduto alla formalizzazione del contratto e pertanto non aveva a disposizione alcuna documentazione inerente il proprio servizio.
- 19) In data 11 marzo 2022, l'istituto Perlasca provvedeva pertanto a prendere contatti con l'istituto Rosmini al fine di avere i chiarimenti necessari e



provvedere pertanto al definitivo conferimento dell'incarico, ove non vi fossero elementi ostativi, alla docente;

20) L'istituto Rosmini comunicava all'istituto Perlasca che la docente Montalto era stata depennata dalle graduatorie e trasmettevano decreto di depennamento emesso dal dirigente scolastico, casualmente, nella medesima data ossia 11 marzo 2022. E' oltremodo curiosa la dinamica temporale; nella mattina dell'11 marzo l'istituto Perlasca contatta l'istituto Rosmini. Alle ore 10.24 dell'11 marzo 2022 il dirigente scolastico, Salvatore Biondo, dell'istituto Rosmini firma (come risulta dalla firma digitale apposta) il decreto di depennamento che viene protocollato alle ore 11.02.; alle ore 11.12 viene inviata dall'istituto Rosmini mail all'istituto Perlasca con il decreto di depennamento. (doc. 14 mail tra Rosmini e Perlasca) .

21) l'Istituto Giorgio Perlasca di Bareggio pertanto, contattava la ricorrente telefonicamente comunicandole l'impossibilità di prendere servizio e di assegnarle definitivamente la supplenza a causa di un provvedimento di depennamento del quale la signora Montalto era, fino a quell'istante del tutto ignara.

22) Del tutto inspiegabilmente difatti, nella medesima data, giungeva alla ricorrente un provvedimento di depennamento, da parte del precedente Istituto Rosmini, che decretava *“l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 14 dell'O.M. n. 60 del 10 luglio 2020 e, quindi, il depennamento dalle graduatorie provinciali e di Istituto della sig.ra signora Montalto Marianna, nata a Erice (TP) il 19/03/1994, – posizione graduatoria incrociata n. 1045; punti 30,00, con conseguente perdita per la docente in oggetto della possibilità di conseguire supplenze da GAE, GPS, e Graduatorie di istituto, su nomine di SOSTEGNO per la Scuola Secondaria di I Grado per tutto l'a.s. 2021/2022.”*. (doc. 15 decreto di depennamento)



- 23) La ricorrente rimaneva sorpresa da tale illegittima sanzione irrogata senza alcuna pregressa comunicazione e senza alcuna valida motivazione a fondamento della stessa, oltre che inspiegabilmente contestuale ad una concreta possibilità lavorativa presso un differente Istituto scolastico.
- 24) A seguito di tale provvedimento di depennamento, la ricorrente, rendendosi conto del consistente danno economico e lavorativo che tale decreto comportava, anche alla luce della perdita del contratto di spettanza presso l'Istituto Perlasca, si rivolgeva dapprima ad un sindacato che confermava l'illegittimità del depennamento, ed in seguito ai sottoscritti legali per ottenere la relativa tutela.
- 25) Nelle more la ricorrente provvedeva inoltre ad inoltrare accesso civico all'Istituto Rosmini, in data 28/02/2022, al fine di verificare se anche presso il predetto istituto il contratto di propria spettanza fosse stato prorogato ed assegnato ad altro docente, e richiedendo dunque l'elenco dei contratti e gli atti di individuazione stipulati dal 01/09/2021 sino alla data di trasmissione dell'istanza, oltre alla graduatoria d'istituto docenti secondaria di primo grado. (doc. 16 accesso civico).
- 26) Al suddetto accesso atti l'Istituto Rosmini rispondeva parzialmente, allegando elenco delle individuazioni e dei contratti stipulati nel corso del 2021/2022 sino al 28 febbraio 2022 dai quali si evinceva chiaramente che il contratto non formalizzato con la ricorrente era stato successivamente assegnato ad altro docente come meglio si esporrà in seguito (doc. 17 elenco contratti e individuazioni)
- 27) La scrivente difesa infine, in data 10 maggio 2022 e 12 maggio, nonché con integrazione del 20 maggio 2022 richiesta all'istituto Perlasca, al fine di meglio comprendere gli effettivi pregiudizi subiti dalla ricorrente in relazione al



depenamento, anche a causa della mancata pubblicazione aggiornata degli elenchi sul sito istituzionale degli Istituti, inoltrava rispettivamente all'Istituto Perlasca di Bareggio e all'Istituto Rosmini, specifiche istanze di accesso agli atti per ottenere copie dei contratti stipulati in vece della ricorrente e successivamente alla stessa, anche al fine della valutazione del risarcimento del danno, oltre che ai fini della valutazione dei diritti di retribuzione e maternità(doc. 18 accesso atti)

- 28) In data 21 maggio 2022 l'Istituto Perlasca rispondeva all'accesso agli atti, dando evidenza dell'accaduto ed elencando i contratti richiesti e le successive proroghe. (doc. 19 riscontro accesso atti Perlasca).
- 29) In data 20 maggio 2022, l'Istituto Rosmini riscontrava l'accesso agli atti, in particolare dando evidenza del docente assunto in vece della sig.ra Montalto e dettagliando i periodi contrattuali. (doc. 20 riscontro accesso atti Rosmini)
- 30) Rileviamo inoltre che ad oggi la docente si trova ancora in stato di gravidanza a rischio come dimostrano i certificati allegati (doc. 21 certificati aggiornati).
- 31) Alla luce di tutto quanto suesposto, la sig.ra Montalto si vede costretta, per il tramite del sottoscritto difensore, al fine di tutelare i propri diritti, ad adire Codesto Ecc.mo Tribunale, richiedendo il reinserimento nelle graduatorie su posto sostegno oltre ai relativi diritti alla retribuzione e alla maternità con ogni conseguenza di legge

DIRITTO

- 1) **DIRITTO DELLA RICORRENTE AL REINSERIMENTO IN GRADUATORIA ED ILLEGITTIMITA' DEL PROVVEDIMENTO DI DEPENNAMENTO**



Come è emerso dalla narrativa dei fatti sopra riportata, la ricorrente si trova ad oggi in assenza di qualunque tutela lavorativa e previdenziale a causa di un provvedimento ingiusto emesso dal dirigente dell'Istituto Scolastico Rosmini.

Difatti il dirigente scolastico, non curante dello stato di interdizione lavorativa della ricorrente, condizione certificata e documentata, si è limitato a comminare alla stessa, la sanzione prevista per la mancata presa in servizio. Peccato che tale operato risulta del tutto scorretto, ingiusto ed illegittimo. In primo luogo pare doveroso evidenziare come, dal contenuto del decreto del 9 marzo 2022, il dirigente scolastico non abbia in alcun modo menzionato la condizione della docente e l'astensione anticipata per gravidanza della signora Montalto; tale dettaglio non è certo di poco conto. Difatti il dirigente scolastico si limita ad affermare che la signora Montalto ha accettato la supplenza ma che non ha preso servizio. Tuttavia tale affermazione è imprecisa oltretutto errata; La signora Montalto ha accettato regolarmente la supplenza richiesta, scoprendo solo qualche giorno dopo di avere un problema grave inerente la propria gravidanza che avrebbe potuto causare un aborto spontaneo.

Per tale motivazione, a seguito dei dovuti accertamenti clinici, è stata accertata la richiesta di astensione anticipata dall'attività lavorativa a far data dal 10 gennaio 2022, prima della data di presa in servizio. Prontamente la docente segnalava tale problematica alla scuola. Tale circostanza non avrebbe comunque dovuto pregiudicare il diritto della signora Montalto alla sottoscrizione del contratto; Difatti pare doveroso evidenziare che l'astensione obbligatoria per gravidanza o l'astensione anticipata per gravidanza a rischio, non porta all'esclusione o superamento del nominativo in graduatoria, potendo infatti prendere servizio seppur non "fisicamente".

Come confermato da una nota sentenza del TAR: Non è legittimo escludere dall'assunzione una lavoratrice madre utilmente collocata in graduatoria neppure nel caso in cui, trattandosi di rapporto a termine, questo si esaurisce all'interno del periodo di astensione obbligatoria" (TAR Puglia n. 150



del 7.6.1986). Di conseguenza l'istituto scolastico avrebbe dovuto formalizzare la supplenza sottoscrivendo un regolare contratto per il periodo richiesto. Non si comprende a che titolo e per quale motivazione invece, non solo l'istituto ha deciso di non formalizzare la posizione ed il relativo contratto, ma al contrario ha decretato una sanzione totalmente ingiustificata e illegittima oltre che fortemente lesiva dei diritti della signora Montalto privandola del trattamento economico che le sarebbe spettato di diritto.

Venendo alla specifica normativa di settore, si segnala che il d.lgs n. 151/2001 all'art 17 prevede che: *“Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro puo' disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16, per uno o piu' periodi, la cui durata sara' determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi: a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza”*, è chiaro, come risulta dal contenuto della norma qui richiamata, l'equiparazione, a tutti gli effetti, tra il periodo di interdizione per gravidanza a rischio, con l'astensione obbligatoria per parto. Infatti tale periodo di interdizione rientra tra i c.d. “congedi di maternità” i quali vengono espressamente tutelati anche nei confronti del personale a tempo determinato, come chiarito dall'art 24 del medesimo decreto. Per effetto di ciò è pacifico che il trattamento che doveva essere applicato alla signora Montalto era il medesimo da applicare nel caso di una docente in astensione obbligatoria. Preso atto di quanto sopra, pare doveroso, per meglio comprendere la vicenda, e l'ingiusta “sanzione” comminata alla ricorrente, analizzare, seppur brevemente, la procedura di reclutamento dei supplenti e nello specifico come procedere in caso di astensione obbligatoria (o interdizione per gravidanza a rischio). Come previsto dall'OM n. 60 del 2020, il reclutamento dei docenti in sostituzione di



quelli titolari di cattedra, avviene sulla base delle graduatorie provinciali e di istituto in base alle rispettive classi di concorso e competenze. La convocazione viene indirizzata pertanto a tutti i docenti iscritti nelle graduatorie, per porzione di graduatoria, in possesso dei requisiti richiesti. In caso di plurime accettazioni il posto verrà assegnato al docente che occupa una posizione più alta in graduatoria. Se la nomina del supplente giunge durante il congedo di maternità/paternità e/o durante un'interdizione per gravidanza a rischio il rapporto di lavoro si instaura con la mera accettazione della nomina e non con l'effettiva prestazione del servizio; il rapporto di impiego viene difatti instaurato con l'accettazione, anche per "facta concludentia" della nomina, senza l'obbligo fisico di assumere servizio.

La legge stabilisce infatti che il congedo di maternità (compreso quindi il periodo di interdizione) è assolutamente inderogabile, e proprio per la sua inderogabilità, il docente in congedo di maternità (o astensione anticipata), non può decidere, ad esempio, di interrompere tale periodo di interdizione al lavoro. Trattasi infatti di un diritto indisponibile pertanto, nè il lavoratore nè il datore di lavoro possono modificare le ragioni dell'assenza. Di conseguenza, come sopra indicato, l'instaurazione del rapporto deve intendersi realizzata con l'accettazione della nomina e non con l'inizio della effettiva prestazione del servizio (quest'ultimo potrà infatti avvenire solo a congedo terminato). Anche il Consiglio di Stato è intervenuto in merito alla questione oggetto del presente giudizio affermando che: *"il trattamento giuridico ed economico per maternità spetta anche qualora la lavoratrice madre, per motivi oggettivi connessi alla gravidanza, non possa prendere servizio essendo sufficiente a tal fine fare riferimento al provvedimento di nomina"* (Sentenza Consiglio di Stato n. 5095 del 4.9.2006). Pertanto, una volta interpellata, la supplente può accettare la nomina comunicando alla scuola il suo status e inviando il certificato del ginecologo da cui si evince la data presunta del parto e il mese di gravidanza.



Nel caso di specie, la signora Montalto, essendo di fatto disponibile ad assumere l'incarico, ha accettato la supplenza, comunicando tuttavia l'impossibilità a prendere fisicamente servizio, a causa dei problemi di salute legati allo stato di gravidanza. A fronte di ciò, l'istituto scolastico avrebbe dovuto comunque formalizzare la posizione a prescindere dall'effettiva presa in servizio da parte della ricorrente, la quale avrebbe pertanto goduto del conseguente trattamento stipendiale riconosciuto e della successiva maternità spettante, oltre che conseguire punteggio utile ad aumentare la propria posizione in graduatoria.

La nota prot. n. 0033950/2009 del Ministero dell'economia e delle Finanze dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato chiarisce infatti tale aspetto precisando che: “La lavoratrice madre che riceve un incarico di supplenza conferito nel periodo di astensione obbligatoria dal lavoro ha diritto, dalla data di stipula del contratto, allo stesso trattamento economico previsto per il personale assunto a tempo indeterminato. Il rapporto di lavoro si perfeziona con la semplice accettazione della nomina risultando ininfluente la presa di servizio”.

Contrariamente alle direttive impartite per la gestione di tali situazioni, come già riferito nel presente paragrafo, del tutto inspiegabilmente, il dirigente scolastico ha decretato il depennamento della signora Montalto equiparando l'impossibilità a prendere effettivo servizio per interdizione lavorativa ad una semplice mancata presa in servizio, negando e sminuendo di fatto, la condizione di salute della ricorrente, tanto che nulla menziona in tal senso nel proprio provvedimento. Farraginose altresì le motivazioni indicate nella comunicazione del 26 gennaio 2022 con la quale nega la formalizzazione del contratto avendo, il periodo di interdizione, durata superiore alla supplenza richiesta e alla conseguente durata del contratto.

Difatti, anche in tale circostanza, nulla muta in relazione al diritto della ricorrente alla stipula del contratto. La durata dell'interdizione al lavoro superiore alla supplenza, non



inizia la validità del contratto e della supplenza, ma ha unicamente effetti sul quantum percentuale di retribuzione (come meglio si dirà nel paragrafo che segue).

Alla luce della direttiva sopra menzionata come già ampiamente indicato, l'istituto avrebbe dovuto correttamente stipulare il contratto con la signora Montalto fino al periodo necessario a sostituire il docente titolare a prescindere dal suo status di astensione anticipata riconoscendo alla stessa il trattamento economico e giuridico spettante come meglio si analizzerà nel paragrafo che segue.

Alla luce di quanto sopra esposto è di tutta evidenza l'illegittimità del decreto emesso dal dirigente scolastico in data 11 marzo 2022 che andrà disapplicato.

IN MERITO ALLA RETRIBUZIONE SPETTANTE ALLA DOCENTE MONTALTO – RETRIBUZIONE IN COSTANZA DI CONTRATTO E INDENNITA' DI MATERNITA'.

L'illegittima condotta tenuta dall'Istituto Rossini ha pregiudicato non solo il diritto della ricorrente alla stipula del contratto bensì il diritto della stessa a percepire la relativa retribuzione e la conseguente maternità.

Com'è noto difatti, per il periodo coperto dalla nomina del contratto, al docente spetta il 100% della retribuzione (al pari dei docenti di ruolo) e il relativo servizio è valido anche come punteggio ai fini dell'aggiornamento delle graduatorie e per il servizio pre-ruolo.

L'indennità percepita in costanza di rapporto d'impiego ha natura retributiva e quindi soggetta ai contributi pensionistici, previdenziali e assistenziali.

Se il periodo di congedo coincide solo in parte con la nomina (il congedo inizia durante il rapporto di lavoro ma si esaurisce dopo il termine del contratto), al docente spetterà il 100% della retribuzione per il periodo coperto dal contratto e l'indennità di maternità nella misura dell'80% per la parte fuori nomina.

È di tutta evidenza che la retribuzione sopra esposta sarebbe correttamente spettata anche alla ricorrente se l'Istituto Rosmini avesse correttamente agito stipulando e



formalizzando il contratto per la supplenza dal 12 gennaio al 3 febbraio 2022 come da richiesta e accettazione di nomina.

Difatti è altresì evidente che, in tale lasso temporale, in costanza di contratto e secondo la normativa vigente, alla ricorrente spettava la piena retribuzione del 100%, e così per tutti i possibili contratti a venire che le sono stati a priori negati a causa dell'ingiusto depennamento.

Quanto asserito, è disciplinato dal CCNL scuola che all'art. 12 prevede espressamente che: “Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D. Lgs. n. 151/2001. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 16 e 17 del D. Lgs. n. 151/2001 alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso decreto, spetta l'intera retribuzione fissa mensile
Durante il medesimo periodo di astensione, tale periodo è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza.”

Preme inoltre evidenziare che la ricorrente, non è stata posta in condizione di poter stipulare ulteriori contratti di supplenza e/o, come si dirà in seguito, avere la proroga del contratto presso Istituto Rosmini in quanto, a seguito di accettazione di una successiva nomina presso l'Istituto Perlasca, la stessa ha, suo malgrado scoperto, di essere stata ingiustamente depennata.

Difatti, a ben vedere, dall'elenco dei contratti individuali stipulati dall'Istituto Rosmini (vedasi doc. 17 allegato al presente ricorso), risulta inequivocabilmente, che il contratto di spettanza della ricorrente dal 12/01/2022 al 03/02/2022, è stato, successivamente agli accadimenti, affidato al docente Addresso Giuseppe, circostanza altresì confermata dal dirigente scolastico dell'Istituto Rosmini in riscontro alla richiesta di accesso agli atti (doc. 20 risposta accesso atti)

Il sig. Addresso difatti, seppur presente nella medesima graduatoria della signora Montalto, e reclutato per il tramite della graduatoria incrociata, presenta un punteggio di



pt. 29 e una posizione pari a 1084 inferiore a quella della ricorrente che è pari a pt. 30 e posizione 1045.

Tale circostanza è altresì evidente dalla prima convocazione ricevuta dalla signora Montalto in data 09/10/2021 dall'Istituto Rosmini, ove si evince palesemente che il signor Addesso, è successivo nella graduatoria alla signora Montalto e confermato dal dirigente scolastico Biondo in riscontro all'accesso agli atti (vedasi doc. 18 mail prima convocazione Rosmini e doc. 20 riscontro accesso atti).

Non solo, come risulta dalla comunicazione a riscontro della richiesta di accesso agli atti, con la quale la presente difesa richiedeva i contratti stipulati con il docente Addesso Giuseppe, il dirigente scolastico dell'istituto Rosmini comunicava che il docente ha preso servizio il 12 gennaio 2022 e che, il medesimo contratto, è stato prorogato cinque volte con termine al 28 maggio 2022.

Nello specifico:

1° Contratto dal 12/01/2022 al 03/02/2022,

2° Contratto dal 04/02/2022 al 05/03/2022,

3° Contratto dal 06/03/2022 al 02/04/2022,

4° Contratto dal 03/04/2022 al 29/04/2022,

5° Contratto dal 30/04/2022 al 28/05/2022.

Ovviamente si precisa che il contratto con scadenza al 28 maggio potrebbe aver subito un'ulteriore proroga in quanto il riscontro alla richiesta di accesso agli atti è antecedente al suddetto termine contrattuale. Si insiste dunque sin d'ora per l'ordine di esibizione ai sensi dell'art. 210 cpc, dei contratti stipulati dall'Istituto Rosmini per la posizione sostegno in seguito al 28/05/2022.

E' evidente pertanto che spetta di diritto alla ricorrente la formalizzazione del contratto sino all'effettiva scadenza dell'ultima proroga e la relativa retribuzione al 100% oltre all'effettivo punteggio maturato.



Pare opportuno puntualizzare che il corretto espletamento della procedura avrebbe dovuto prevedere la stipula del contratto in favore della ricorrente a decorrere dall'accettazione dell'incarico, e, essendo la stessa impossibilitata per gravidanza a rischio, solo in via di sostituzione della signora Montalto, la sottoscrizione con il docente successivo in graduatoria fermi restando i diritti per la ricorrente derivanti dal contratto e dalle successive proroghe.

Inoltre, per mero scrupolo, si evidenzia che la ricorrente, in assenza dell'illegittimo depennamento, avrebbe comunque eventualmente anche trovato una collocazione lavorativa presso un differente Istituto Scolastico.

Difatti, come si evince dalla convocazione di supplenza in data 09/03/2022 la signora Montalto riceveva convocazione da parte dell'Istituto Giorgio Perlasca di Bareggio su posto sostegno per n. 18 ore sino al termine delle lezioni, che la ricorrente, priva di qualunque contratto in essere a causa degli errori dell'Istituto Rosmini, accettava tempestivamente.

Come anticipato, l'11 marzo 2022, l'Istituto Giorgio Perlasca di Bareggio, contattava la ricorrente telefonicamente comunicandole l'impossibilità di prendere servizio e di assegnarle definitivamente la supplenza a causa di un provvedimento di depennamento inspiegabilmente emesso dall'Istituto Rosmini contestualmente. (vedasi doc. 19 riscontro accesso atti Istituto Perlasca).

Di conseguenza la ricorrente si è trovata non solo a perdere concretamente il contratto di spettanza e le relative proroghe presso l'Istituto Rosmini, con relativa perdita di retribuzione al 100% per tale periodo lavorativo, bensì si è trovata a perdere la concreta ed effettiva possibilità di stipulare un eventuale nuovo contratto di lavoro (e successive proroghe accertate tramite accesso agli atti) presso l'Istituto Perlasca con relativa vigenza della retribuzione al 100% per il nuovo periodo contrattuale.



In conclusione dunque, riassumendo il quadro di riferimento della situazione lavorativa e retributiva della docente, si evidenzia che la stessa avrebbe avuto diritto alla permanenza presso l'Istituto Rosmini per tutta la durata del contratto di sua spettanza e delle relative proroghe fino al 28/05/2022 (o anche successivamente in caso di proroga) con retribuzione al 100% per gli interi periodi contrattuali e con indennità di maternità al termine dei suddetti contratti.

IN SUBORDINE DIRITTO ALL'INDENNITA' DI MATERNITA'

Nella denegata e non creduta ipotesi di mancato accoglimento delle istanze di cui sopra, la scrivente difesa evidenzia che risultava comunque dovuta, in favore della signora Montalto l'indennità di maternità per i periodi fuori nomina pari all'80%.

Difatti, l'indennità dell'80% spetta ai docenti che, all'inizio del periodo di congedo (anche per gravidanza a rischio), si trovino disoccupati purché dalla fine dell'ultimo contratto all'inizio del periodo di congedo non siano trascorsi più di 60 giorni.

Ai sensi degli artt. 22 e seguenti del decreto legislativo 151/2001, il personale assunto a tempo determinato che si trovi in un periodo di astensione obbligatoria per maternità (o per complicanze della gestazione) oppure che incominci tali periodi entro i 60 giorni successivi alla data prevista per la scadenza del contratto può fruire di una indennità, chiamata "indennità di maternità fuori nomina".

La pratica dell'indennità fuori nomina, così come quella percepita durante la nomina, è sempre a carico della scuola (l'ultima in cui il personale ha prestato servizio).

Di conseguenza, deve essere la scuola a dover istruire la pratica per l'ottenimento dell'indennità fuori nomina. Se, durante il periodo in cui percepisce l'indennità, la dipendente accetta una nuova nomina, il nuovo contratto comporta la cessazione dell'indennità e la nuova retribuzione al 100%.

Dunque, all'Istituto Rosmini, in qualità di ultimo datore di lavoro della ricorrente in virtù del contratto del mese di dicembre 2021 (vedasi doc. 2), spettava, ferme restando le



istanze dei paragrafi che precedono, quantomeno l'incardinamento della pratica di maternità della ricorrente con i relativi riconoscimenti retributivi.

Nulla di tutto ciò è stato effettuato se non l'emissione di un provvedimento di depennamento ingiusto ed illegittimo.

* * *

Tutto ciò premesso, la ricorrente, come in epigrafe rappresentata, difesa e domiciliata,

Ricorre

All'Ill.mo Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, affinché fissata l'udienza di comparizione personale delle parti e di discussione, respinta ogni contraria istanza, voglia accogliere le seguenti

CONCLUSIONI

In via principale:

- Accertare e dichiarare, per i motivi di cui tutti in narrativa, il diritto della ricorrente, previa ove occorra, disapplicazione del provvedimento di depennamento prot. 0000925/U dell'11/03/2022 e di ogni eventuale atto conseguente e connesso, al reinserimento nelle graduatorie di riferimento posto sostegno secondaria di primo grado.
- Condannare per l'effetto le Amministrazioni resistenti al reinserimento della ricorrente nelle suddette graduatorie.

Sempre in via principale:

- Accertare e dichiarare, per i motivi di cui tutti in narrativa, il diritto della ricorrente, alla stipula del contratto a tempo determinato, presso l' Istituto Rosmini di Bollate con decorrenza dal 12/01/2022 sino al 03/02/2022 e alle successive proroghe (note sino al 28/05/2022).
- Per l'effetto, condannare le parti resistenti alla corresponsione della relativa retribuzione e dei conseguenti arretrati stipendiali e ai relativi contributi



pensionistici, previdenziali e assistenziali con altresì il riconoscimento dell'indennità di maternità per i periodi successivi ai suddetti contratti e dunque fuori nomina, oltre in ogni caso al punteggio spettante per i suddetti periodi contrattuali.

In via subordinata:

- nella denegata e non creduta ipotesi di rigetto delle domande principali, accertare e dichiarare, per i motivi di cui tutti in narrativa, il diritto della ricorrente a percepire l'indennità di maternità fuori nomina pari all'80% della retribuzione spettante, con decorrenza successiva al contratto dal 13/12/2021 al 22/12/2021 intercorso con l'Istituto Rosmini di Bollate , e per l'effetto:
- Condannare le Amministrazioni resistenti alla corresponsione dell'indennità di maternità spettante oltre ai relativi arretrati e trattamenti previdenziali conseguenti e connessi.

In via istruttoria:

Per le ragioni esposte in narrativa si insiste, ove ritenuto necessario, per l'ordine di esibizione ai sensi dell'art. 210 cpc, di tutti i contratti stipulati dall'Istituto Rosmini di Bollate per la posizione sostegno in luogo della ricorrente dal 28/05/2022 sino al termine delle lezioni.

si producono i seguenti documenti:

- doc. 0) Procura alle liti
- doc. 1) graduatorie istituto
- doc. 2) contratto
- doc. 3) certificato gravidanza
- doc. 4) richiesta certificato
- doc. 5) certificato Ats



- doc. 6) mail del 12 gennaio
- doc. 7) mail del 12 gennaio Istituto Rosmini
- doc. 8) mail del 17 gennaio 2022
- doc. 9) comunicazione dirigente
- doc. 10) mail del 07/02/2022.
- doc. 11) mail dell' 8 febbraio 2022
- doc. 12) mail del 18 febbraio + dichiarazione di non fruizione Naspi
- doc. 13) convocazione e accettazione
- doc. 14) mail tra Rosmini e Perlasca
- doc. 15) decreto di depennamento
- doc. 16) accesso civico
- doc. 17) elenco contratti e individuazioni
- doc. 18) accesso atti
- doc. 19) riscontro accesso atti Perlasca
- doc. 20) riscontro accesso atti Rosmini
- doc. 21) certificati aggiornati
 - Autocertificazione reddito.

Con vittoria di spese, compensi ed onorari, da distrarsi in favore degli scriventi difensori che si dichiarano antistatari.

Ai fini del contributo unificato si dichiara che la presente causa ha valore indeterminabile e che non è soggetta a contributo unificato stante l'esenzione per reddito della ricorrente.

Milano, li 27/05/2022

Avv. Silvia Panzeri

Avv. Alessia Ventarola

