

Considerato che l'udienza del 29.02.2024 è stata sostituita dal deposito di note di trattazione scritta ex art. 127 *ter* c.p.c.;
Rilevato che le parti hanno depositato note conclusive scritte nel termine assegnato;
Decide la causa come da ordinanza che deposita telematicamente.



TRIBUNALE DI MODENA

SEZIONE LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Modena, nella persona del Giudice del Lavoro dott. Vincenzo Conte, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

EX ART. 702 TER C.P.C.

nella causa di I° grado iscritta al **N. 703/2022 R.G.**

promossa da

██████████ (C.F.: ██████████), nata a ██████████ (████) il
1██████████, con domicilio in ██████████, via ██████████ n.
████, rappresentata e difesa dall'Avv. ██████████;

RICORRENTE

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO (C.F.: 80185250588), in persona
del Ministro *pro tempore*, con sede in Roma, Viale Trastevere n. 76; **I.I.S.**
"██████████" (C.F.: ██████████) in persona del Dirigente Scolastico *pro tempore*,
con sede in ██████████; rappresentati e difesi dall'Avvocatura dello
Stato di Bologna;

RESISTENTE

Avente ad oggetto: azione civile contro la discriminazione ex art. 28, D. Lgs. n.
150/2011

oooooooooooo

Conclusioni ricorrente: *“accertata la sussistenza di una discriminazione ai sensi del d.lgs. n. 216/2003 e dell’art. 15 legge n. 300/1970, posta in essere, nei termini e per le ragioni esposte in precedenza, da parte dell’amministrazione scolastica e in particolare dell’Istituto [REDACTED] ai danni della ricorrente sig.ra [REDACTED]*

A) voglia ordinare al Ministero dell’Istruzione, in persona del Ministro pro tempore, con domicilio ex lege presso l’Avvocatura Distrettuale dello Stato di Bologna e/o all’I.I.S. [REDACTED], in persona del Dirigente Scolastico pro tempore, con sede a [REDACTED], la cessazione del comportamento, della condotta o dell’atto discriminatorio pregiudizievole, dichiarando, se del caso, la nullità dei comportamenti e/o degli atti posti in essere a fini discriminatori e adottando comunque ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti della discriminazione;

B) voglia altresì condannare le amministrazioni convenute al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale subito dalla signora [REDACTED] [REDACTED] per effetto dei comportamenti e/o atti discriminatori adottati nei suoi confronti, da individuarsi e liquidarsi in via equitativa;

C) voglia infine ordinare, se ritenuto opportuno, alle amministrazioni convenute – ognuna per quanto di competenza - di adottare, entro un termine prefissato, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, nonché la pubblicazione del provvedimento, a spese dell’amministrazione convenuta, su un quotidiano di tiratura nazionale.

Con vittoria di spese, competenze e onorari di causa, oltre spese generali, IVA e CPA.”

Conclusioni resistente: *“Piaccia all’ecc.mo Tribunale adito:*

- 1. Dichiarare il difetto di legittimazione passiva dell’I.I.S. [REDACTED]*
- 2. Respingere il ricorso avversario siccome infondato in fatto e in diritto;*
- 3. Vinte le spese.”*

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO

DELLA DECISIONE

1. Con ricorso ex art. 28, D. Lgs. n. 150/2011 dell’11.07.2022, [REDACTED] adiva il Tribunale di Modena, quale Giudice del lavoro, chiedendo accertarsi la natura discriminatoria della condotta tenuta dal Dirigente Scolastico dell’Istituto [REDACTED] che le aveva negato la possibilità di prestare ore di lavoro “a recupero” in aggiunta all’orario normale di lavoro, a fini di

compensazione delle giornate pre-festive non lavorate, come previsto dall'art. 19 del C.C.D.I. Essa chiedeva la cessazione del comportamento discriminatorio, con condanna dell'amministrazione scolastica ad adottare tutti i provvedimenti idonei a rimuovere gli effetti della discriminazione patita, oltre al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale da liquidarsi in via equitativa, nonché la pubblicazione della decisione su un giornale a tiratura nazionale, a spese dei convenuti.

2. Con tempestiva memoria si costituiva in giudizio il Ministero dell'Istruzione e del Merito che, ribadita la legittimità del proprio operato, concludeva per il rigetto del ricorso e per la declaratoria di carenza di legittimazione passiva dell'Istituto

3. Sul difetto di legittimazione passiva

L'eccezione è fondata.

Il Ministero dell'Istruzione e del Merito è l'unico legittimato passivo nei procedimenti riguardanti i rapporti lavorativi del personale docente e ATA. In tal senso il consolidato insegnamento del giudice di legittimità: *“anche dopo l'estensione della personalità giuridica, per effetto della legge delega n. 59/1997 e dei successivi provvedimenti di attuazione, ai circoli didattici, alle scuole medie e agli Istituti di istruzione secondaria, il personale ATA e docente della scuola si trova in rapporto organico con l'Amministrazione della Pubblica Istruzione dello Stato, a cui l'art. 15 del D.P.R. n. 275/1999 ha riservato le funzioni relative al reclutamento del personale, e non con i singoli Istituti, che sono dotati nella materia di mera autonomia amministrativa. Ne consegue che, nelle controversie relative ai rapporti di lavoro, sussiste la legittimazione passiva del Ministero, mentre difetta la legittimazione passiva del singolo Istituto”* (cfr. Cass. n. 6372/2011, Cass. n. 21276/2010, Cass. n. 20521/2008).

Va, quindi, dichiarato il difetto di legittimazione passiva dell'Istituto

4. Sul merito

4.1. La controversia si inserisce in una cornice fattuale incontrovertibile tra le parti. Risulta per *tabulas* che:

- ██████████, portatrice di handicap grave ex art. 3, comma 3, L. n. 104/1992, ¹ è dipendente di ruolo dell'amministrazione scolastica statale, come collaboratrice scolastica di categoria █/█ in servizio presso l'I.I.S. ██████████ ██████████, con contratto a mansioni ridotte;

- la Commissione medica di verifica di ██████████ ha dichiarato la ricorrente idonea alla mansione con le seguenti limitazioni permanenti: evitare lavori in quota o su scale; evitare MMC superiore a 5 kg (cfr. verbale del 27.10.2016 ²);

- l'art. 19 del Contratto collettivo decentrato-integrativo di Istituto (C.C.D.I.) dell'a.s. 2020/2021 stabilisce che *“Durante i periodi di interruzione delle attività didattiche è possibile la chiusura della scuola nelle giornate prefestive, sentito il personale interessato. Le ore non prestate saranno oggetto di prestazione lavorativa straordinaria a recupero secondo le esigenze di servizio autorizzate dal DSGA o detratte dal conto ferie annuale.*

Le prestazioni straordinarie utilizzate dal personale a tale titolo, o a recupero nei periodi di sospensione dell'attività didattica, potranno essere effettuate, distintamente per tipologia di personale, secondo il calendario formulato dal DSGA e comunicato al personale in base alle attività didattiche calendarizzate ad inizio anno scolastico nonché eventuali improvvise esigenze oggetto comunque di comunicazione scritta, sempre tenendo in considerazione la disponibilità del personale e/o la turnazione, oggetto di preventiva autorizzazione del DSGA . Qualora le ore a credito del dipendente siano inferiori al monte ore necessario alla copertura delle giornate di chiusura prefestiva deliberate, i giorni dovranno essere coperti con ferie o festività soppresse. Il recupero delle giornate prefestive deve essere effettuato oltre e dopo il normale orario di servizio in quanto il piano del recupero è finalizzato alla maggiore produttività e funzionalità del servizio scolastico. Qualora le prestazioni straordinarie eccedano il monte ore necessario alla copertura delle chiusure prefestive, le giornate di riposo a titolo di recupero dovranno essere fruite prioritariamente in periodi di sospensione dell'attività didattica in altri periodi solo quando non ostacolano il regolare funzionamento della scuola tenuto conto delle esigenze di servizio in accordo col DSGA.”;

3

- con nota del 07.10.2021-prot. n. 17959, il D.S. dell'Istituto ██████████ ha disposto la

¹ Cfr. doc. 15 fascicolo ricorrente.

² Cfr. doc.ti 1,2 fascicolo ricorrente.

³ Cfr. doc. 3 fascicolo ricorrente.

chiusura della scuola nelle giornate pre-festive (24 e 31 dicembre 2021, 5 gennaio 2022, 16 aprile 2022, 16-23-30 luglio 2022, 6-13-20 agosto 2022), precisando che *“le ore di lavoro non effettuate, nei giorni sopra indicati, saranno recuperate nel corso dell’anno dal personale interessato con prestazioni di lavoro straordinarie”*;⁴

- la ricorrente ha chiesto all’amministrazione scolastica di prestare ore di lavoro “a recupero” in aggiunta all’orario normale di lavoro, al fine di compensare le giornate pre-festive non lavorate, istanza non accolta dal Dirigente scolastico;

- il DSGA dell’Istituto ████████ ritenendo la collaboratrice inidonea a svolgere il lavoro straordinario, ha richiesto un parere tecnico al medico competente (dott.ssa ████████ al fine di verificare *“se lo svolgimento di lavoro straordinario da parte del disabile è possibile alla luce della sua condizione di salute e delle prestazioni lavorative che vengono effettuate ordinariamente nella scuola stante che in situazione pandemica le riunioni degli organi collegiali avvengono tramite piattaforma a distanza (posto che qualora riprendessero in presenza occorre valutare se anche il solo prolungamento dell’orario possa essere compatibile con lo stato di salute della dipendente)”* (cfr. nota del 25.11.2021-prot. n. 21359⁵);

- il medico competente ha reso il seguente parere: *“In considerazione della documentazione inviata e delle prescrizioni emesse dalla Commissione di verifica di ████████ nonché dell’invalidità riconosciuta alla lavoratrice, si ritiene che le attività che vengono svolte negli orari di straordinario come da voi indicato (pulizie del reparto, aule, bagni corridoi o eccezionalmente sgombero di locali scolastici, dell’archivio o magazzino o comunque prestazioni lavorative di un particolare sforzo fisico) siano incompatibili con le prescrizioni emesse dalla Commissione e quindi tali attività potrebbero peggiorare lo stato di salute della lavoratrice”* (cfr. mail del 25.11.2021);⁶

- con nota del 29.11.2021-prot. n. 21601, il D.S. ha comunicato alla ricorrente il parere negativo del medico competente e l’impossibilità di assegnare ore di lavoro straordinarie: *“sulla base delle prescrizioni emesse dalla Commissione di verifica di ████████ nonché dell’invalidità riconosciuta alla lavoratrice, tenuto conto delle attività individuate tra le prestazioni lavorative straordinarie, ha comunicato che queste sono*

⁴ Cfr. doc. 4 fascicolo ricorrente.

⁵ Cfr. doc. 6 fascicolo ricorrente.

⁶ Cfr. doc.ti 11,15 fascicolo ricorrente.

*incompatibili con le prescrizioni emesse e quindi tali attività potrebbero peggiorare lo stato di salute della lavoratrice. Alla luce di quanto sopra esposto la scuola è impossibilitata a coinvolgere nella prestazione lavorativa straordinaria di cui ai punti a) e b) di cui sopra la dipendente proprio a tutela e nel rispetto di quanto citato”.*⁷

4.2. Parte attrice deduce che il diniego della possibilità di svolgere lavoro oltre l'orario ordinario, per il recupero delle ore non prestate nelle chiusure pre-festive, integra una ingiustificata discriminazione del personale A.T.A. che si trova in situazione di disabilità. Di qui la violazione, da parte dell'amministrazione scolastica, del principio di parità di trattamento dei lavoratori disabili codificato nell'art. 2 del D. Lgs. n. 216/2003.

4.3. La domanda è fondata, venendo in rilievo la violazione del principio di parità di trattamento dei lavoratori disabili introdotto dalla disciplina antidiscriminatoria Eurounitaria, recepita nell'ordinamento interno.

Ai sensi dei considerando 11, 12, 16, 17, 20, 21 della Direttiva UE 2000/78: “(11) *La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.*

(12) *Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali nei settori di cui alla presente direttiva dovrebbe essere pertanto proibita in tutta la Comunità. Tale divieto di discriminazione dovrebbe applicarsi anche nei confronti dei cittadini dei paesi terzi, ma non comprende le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e lascia impregiudicate le disposizioni che disciplinano l'ammissione e il soggiorno dei cittadini dei paesi terzi e il loro accesso all'occupazione e alle condizioni di lavoro.*

(16) *La messa a punto di misure per tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro ha un ruolo importante nel combattere la discriminazione basata sull'handicap.*

(17) *La presente direttiva non prescrive l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione né prevede la formazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando*

⁷ Cfr. doc. 7 fascicolo ricorrente.

l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili.

(20) È opportuno prevedere misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.

(21) Per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.”

L'art. 2 fornisce la nozione di discriminazione: “1. Ai fini della presente direttiva, per «principio della parità di trattamento» si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.”

L'art. 5 della citata Direttiva impone al datore di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli onde garantire la parità di trattamento ai lavoratori disabili: “Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in

funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili.”

La CGUE ha chiarito che la nozione di handicap “*deve essere intesa nel senso che si riferisce ad una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori*” (Corte di Giustizia CE, 11 aprile 2013 - C-335/11 e C-337/11).

L’obbligo di applicazione diretta della norma comunitaria grava su tutti gli organi dello Stato, ivi comprese le pubbliche amministrazioni (Sent. CGUE 103/88 F.Ili Costanzo). Nella sentenza Gavieiro la Corte ha chiarito che “*qualora non possano procedere ad un’interpretazione e ad un’applicazione della normativa nazionale conformi alle prescrizioni del diritto dell’Unione, i giudici nazionali e gli organi dell’amministrazione hanno l’obbligo di applicare integralmente quest’ultimo e di tutelare i diritti che esso attribuisce ai singoli, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno.*”

Il diritto interno ha recepito la disciplina comunitaria; il D. Lgs. n. 217/2003 (rubricato “*Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*”) dispone agli artt. 2 e 3 bis: “*2. Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall’articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l’assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell’età o dell’orientamento sessuale. [...]*

3-bis. Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di

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

La discriminazione può consistere nell'applicazione di regole diverse a situazioni simili oppure nell'applicazione della stessa regola a situazioni diverse. La legislazione Eurounitaria ha introdotto un concetto obiettivo di discriminazione, da valutarsi sulla base dell'effetto prodotto dalla disparità di trattamento, a prescindere dal carattere intenzionale della condotta tenuta dal datore di lavoro. La Cassazione ha chiarito che in tema di comportamenti datoriali discriminatori opera *“un'attenuazione del regime probatorio ordinario in favore della parte ricorrente, che è tenuta solo a dimostrare un'ingiustificata differenza di trattamento o una posizione di particolare svantaggio, dovute al fattore di rischio tipizzato dalla legge, competendo poi al datore la prova dell'assenza di discriminazione”* (Cass. n. n. 3361/2023, Cass. n. 5476/2021).

4.4. Il Contratto collettivo decentrato-integrativo di Istituto dell'a.s. 2020/2021 riconosce ai lavoratori la possibilità di svolgere “lavoro straordinario a recupero”, per compensare le giornate pre-festive non lavorate. Il diniego opposto a ■■■■■, portatrice di handicap in situazione di gravità ex art. 3, comma 3, L. n. 104/1992, si pone in contrasto con la disciplina antidiscriminatoria per due ordini di ragioni. In primo luogo, non vi è alcuna prova che il lavoro “straordinario” sia incompatibile con lo stato di salute della ricorrente. Il medico competente si è limitato a ribadire le prescrizioni riportate nel certificato di idoneità, senza fornire alcuna indicazione in ordine alla possibilità o meno di svolgere la prestazione lavorativa oltre il normale orario di lavoro. Il Ministero convenuto, quale parte onerata della relativa prova, non ha dimostrato in giudizio l'impossibilità per la collaboratrice scolastica di svolgere le ordinarie mansioni anche nelle ore di recupero.

In secondo luogo, la parità di trattamento con gli altri lavoratori può essere facilmente garantita dando attuazione agli accomodamenti ragionevoli prescritti dalla normativa europea. Difatti, nelle cd. “ore di recupero” possono essere

assegnate alla ricorrente le stesse mansioni affidate durante l'orario ordinario, compatibili con il suo stato di salute e con le prescrizioni del medico competente (es. pulizia dei locali); tale accomodamento non determina alcun aggravio finanziario per l'amministrazione scolastica (cfr. art. 5 Direttiva UE 2000/78) e nel contempo garantisce alla lavoratrice disabile un trattamento uniforme a quello riservato agli altri dipendenti dell'istituto scolastico.

4.5. Accertata la natura discriminatoria del contegno datoriale, volta a imporre la fruizione forzosa delle ferie annuali per il recupero delle ore di chiusura pre-festive, il Ministero convenuto va condannato a cessare la condotta discriminatoria nei confronti della ricorrente e ad adottare tutti i provvedimenti idonei a garantire il recupero delle giornate pre-festive non lavorate in aggiunta al normale orario di lavoro (cd. "*prestazione lavorativa straordinaria a recupero*"), come previsto dal C.C.D.I. e riconosciuto a tutto il personale A.T.A. dell'Istituto

4.6. Come noto, il risarcimento del danno non è una conseguenza automatica dell'accertamento della illegittimità dell'atto amministrativo, ma richiede sempre la positiva verifica degli elementi costitutivi dell'illecito civile: condotta illecita, nesso di causalità tra illecito e danno e dimostrazione di un effettivo danno. Tale onere di supportare con idonei elementi probatori il danno subito è posto a carico della ricorrente. Nella specie, deve essere rigettata la domanda di risarcimento danni, poiché parte attrice non ha fornito prova delle conseguenze pregiudizievoli – patrimoniali e non patrimoniali - correlate al mancato riconoscimento del "lavoro straordinario".

Non si ritiene di accogliere la domanda di pubblicazione della sentenza su un giornale di tiratura nazionale, *ex lege* prevista solo in via facoltativa, stante la particolarità della vicenda esaminata, priva di rilievo nazionale.

5. Sulle spese di lite.

Con la sentenza n. 77/2018 la Corte Costituzionale ha dichiarato costituzionalmente illegittimo l'art. 92, comma 2 c.p.c. nella parte in cui non consente di compensare parzialmente o per intero le spese di lite ove ricorrano gravi ed eccezionali ragioni,

diverse da quelle tipizzate dal legislatore. Secondo la Corte, devono ritenersi riconducibili alla clausola generale delle “gravi ed eccezionali ragioni” tutte quelle ipotesi analoghe a quelle tipizzate espressamente nell’art. 92 co. 2 c.p.c., ovvero che siano di pari o maggiore gravità ed eccezionalità, con la conseguenza che “l’assoluta novità della questione trattata” e il “mutamento della giurisprudenza rispetto alle questioni dirimenti” assumono la sola funzione di parametro di riferimento per la determinazione dell’area di operatività della norma e non un ruolo tipizzante esclusivo.

La novità e specificità della questione affrontata e il comportamento collaborativo dell’istituto scolastico - mosso dall’esigenza di salvaguardare la salute della dipendente disabile (richiedendo anche un parere tecnico al medico competente) - giustificano la compensazione parziale delle spese di lite, nella misura del 50%. La restante quota del 50% deve essere posta a carico del Ministero resistente in ragione della soccombenza ex art. 91 c.p.c., da liquidarsi secondo i parametri del D.M. n. 147/2022.

P.Q.M.

Il Tribunale di Modena, in persona del Giudice del Lavoro dott. Vincenzo Conte, definitivamente decidendo, ogni contraria istanza, domanda ed eccezione respinta:

1) ACCERTA E DICHIARA la natura discriminatoria della condotta tenuta dal Ministero dell’Istruzione e del Merito nei confronti della ricorrente e, per l’effetto, condanna il resistente a cessare la condotta discriminatoria e ad adottare tutti i provvedimenti idonei a garantire il recupero delle giornate pre-festive non lavorate in aggiunta al normale orario di lavoro, nelle forme della “*prestazione lavorativa straordinaria a recupero*”, come previsto dall’art. 19 del Contratto collettivo decentrato-integrativo di Istituto dell’a.s. 2020/2021;

2) CONDANNA il Ministero dell’Istruzione e del Merito al pagamento del 50% delle spese di lite in favore della ricorrente, che liquidata nella complessiva somma di €. 1.800,00, oltre rimborso spese generali nella misura di legge, I.V.A. (se dovuta), e C.P.A.;

3) DICHIARA compensate le spese di lite nella misura del 50%.

Modena, 1° marzo 2024

Il Giudice del Lavoro
dott. Vincenzo Conte