

## **1. RICORSI "CARTA DOCENTE" DOCENTI A TEMPO DETERMINATO**

La Carta docenti è un beneficio o, per usare un termine più familiare, un **bonus** concesso dal governo agli insegnanti per facilitare il loro aggiornamento professionale. Si tratta di un **contributo di 500 euro** annuali.

La cd. carta docente (ossia "Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione dei docenti di ruolo delle istituzioni scolastiche") è stata introdotta dal Ministero dell'Istruzione e del merito dalla Legge n. 107 del 13 luglio 2016 (Buona Scuola), art. 1 comma 121.

La legge prevedeva che il beneficio potesse essere riconosciuto solo ai docenti di ruolo.

La recentissima sentenza n. 1842/2022 del Consiglio di Stato, ha riconosciuto anche ai docenti precari con supplenza annuale il diritto a percepire la "Carta docente", la cui corresponsione ad oggi viene riservata invece ai soli titolari di contratto a tempo indeterminato.

Pertanto, il personale precario ha diritto alla "carta docente", ovvero al beneficio economico di 500 euro a supporto della formazione e l'aggiornamento di cui già fruiscono i docenti di ruolo.

Il Consiglio di Stato, pertanto, ha riconosciuto le ragioni dei ricorrenti e quindi il diritto degli insegnanti incaricati annuali di ottenere la Carta docente (bonus 500 euro) poiché per la formazione in servizio non vi può essere una disparità di trattamento tra personale di ruolo e non di ruolo (cfr. artt. 63 e 64 del CCNL del 29/11/2007).

## **2. RICORSI PER I PRECARI OLTRE 24/36 MESI DI SERVIZIO – RISARCIMENTO DANNI**

Il ricorso al giudice del lavoro è rivolto a coloro che sono attualmente precari e che hanno svolto oltre 24/36 mesi di servizio con supplenze su organico di diritto o anche su organico di fatto.

In particolare è rivolto ai precari con almeno 3 contratti annuali (c.d. contratti su organico di diritto).

Il ricorso è promosso al giudice del lavoro per ottenere il risarcimento del danno per reiterazione contratti a termine oltre 24/36 mesi e mancata stabilizzazione.

Al riguardo, si è positivamente pronunciata la Corte di Cassazione a cui hanno già fatto seguito anche pronunce dei Tribunali di merito e della Corte d'Appello di Bologna, che riconoscono per l'appunto il diritto ad ottenere il risarcimento del danno subito anche a coloro che hanno svolto supplenze su organico di diritto, sulla stessa classe di concorso, possibilmente presso lo stesso istituto.

Il ricorso, si basa sulla legislazione dell'Unione Europea e sull'interpretazione giuridica delle norme operata dalla magistratura nazionale.

La Cassazione, con sentenza del 23 dicembre 2014, n. 27363 ha condannato l'"abuso" del precariato nella pubblica amministrazione, aderendo alla giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea, ma con "obiter dictum" che non riguardava la materia del processo (Cass., sent. n. 27363 del 23 dicembre 2014).

In via incidentale, con richiamo solo implicito alla sentenza "Mascolo" 2014 della Corte di Giustizia Europea sulla scuola, ha dichiarato che un precariato pubblico di oltre trentasei mesi costituirebbe "abuso" di contratti a termine per contrasto con la direttiva 1999/70/CE del 28 giugno 1999: per questo caso sono necessarie sanzioni effettivamente idonee ad evitare che si continui come prima, con possibilità di trasformazione a tempo indeterminato (in ruolo).

Gli abusi senza fine di precariato nella pubblica amministrazione, e non solo per la scuola, sono arrivati ad un limite d'insopportabilità, ma quanto affermato dalla Cassazione non acquista autorevolezza proprio per essere "obiter dictum". Bisogna considerare però la velocità della rete.

Un riferimento solo implicito alla successiva sentenza "Mascolo" della Corte Europea sulla scuola

Come noto, con la Legge 9 agosto 2018, n. 96, vigente dal 12 agosto 2018, è stato convertito il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese, c.d. Decreto Dignità.

Sennonché, mentre il c.d. Jobs Act (D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81) prevedeva che il contratto di lavoro a tempo determinato potesse essere stipulato per una durata massima di 36 mesi, senza necessità alcuna di apporre le ragioni giustificatrici, la nuova norma prevede che al contratto di lavoro possa essere apposto un termine non superiore a 12 mesi e che sia possibile prevedere una durata superiore, comunque non eccedente 24 mesi, a condizione che vi sia almeno una delle seguenti ragioni giustificatrici:

esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero per esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Dunque, nel caso di sottoscrizione di un contratto di durata superiore a 12 mesi senza apposizione delle causali sopra indicate, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato al superamento dei 12 mesi.

Anche le eventuali proroghe e rinnovi del contratto di somministrazione sono soggetti a nuove restrizioni.

Difatti, a differenza della previgente formulazione, il contratto può essere rinnovato solo se sussistono le ragioni giustificatrici.

La 'acausalità' or dunque è solo per i primi 12 mesi, oltre i quali, in caso sia di nuovo contratto che di proroghe (comunque non più di quattro), le assunzioni a termine sono ammesse solamente con causali.

Non vi è dubbio, come la mancanza totale delle ragioni causali poste a fondamento del contratto a termine sia un comportamento illecito del Ministero e determinano incontestabilmente la nullità del rapporto lavorativo.

La conseguenza di tutto ciò è che tali ragioni devono essere indicate per iscritto nel contratto e devono essere indicate, in quella sede, con un grado di specificazione tale da consentire di verificare se rientrano nella tipologia di ragioni cui è legata la legittimità del contratto e da rendere possibile la verifica della loro effettività.

Vi è di piu'!

Se il posto è vacante significa che l'Amministrazione è tenuta a coprirlo, ossia, ad assumere personale "idoneo" attinto dalle graduatorie (i cc.dd. idonei non vincitori). In questo caso, pertanto, non si può affermare che la situazione concreta esprima una temporaneità del fabbisogno, al contrario: è chiaro che l'assunzione dovrebbe essere effettuata a tempo indeterminato e, se l'Amministrazione intende procedere ad assumere un docente a termine (specie se lo fa reiterando un rapporto già instaurato anch'esso a termine), ha l'onere di indicare quali siano le ragioni obiettive, non essendo queste ultime desumibili dalla situazione concreta.

Elenco documenti necessari ai fini del ricorso:

- Contratto di lavoro a tempo determinato
- Busta paga mese di Maggio e Giugno
- Carta d'Identità e Codice Fiscale.
- Procura Speciale

**3.Ricorso ferie non godute e non pagate- I docenti precari hanno diritto all'indennità per le ferie non godute.**

Il ricorso è destinato ai Docenti Precari ed al personale A.T.A., finalizzato al pagamento delle ferie maturate e non godute.

La Suprema Corte di Cassazione, recependo l'orientamento formatosi presso la Corte di Giustizia Europea, ha precisato che il docente a tempo determinato che non ha chiesto di fruire delle ferie durante il periodo di sospensione delle lezioni ha diritto all'indennità sostitutiva, a meno che il datore di lavoro dimostri di averlo inutilmente invitato a goderne, con espresso avviso della perdita, in caso diverso, del diritto alle ferie ed alla indennità sostitutiva. (Cass. Civ. Sez. Lav. Ord. n. 14268 del 2022)

Pertanto è illegittimo collocare d'ufficio il docente in ferie senza una preventiva comunicazione da parte del dirigente scolastico. Dunque, se il dirigente scolastico non ha correttamente invitato il docente a fruire dei giorni di congedo ordinario durante i periodi di sospensione delle lezioni e se, al contempo, il docente non ne ha fatto espressa richiesta di fruizione, quest'ultimo avrà diritto ad ottenere un'indennità finanziaria.

A conferma delle argomentazioni surriferite, vi sono le recentissime pronunce dei Tribunali ordinari in funzione di Giudice del Lavoro che riconoscono tale diritto in favore di docenti che negli ultimi 10 anni abbiano svolto supplenze al 30 Giugno.

L'art. 1, comma 54 della Legge n. 228 del 2012 sancisce quanto segue:

Il personale scolastico, di tutti i gradi di istruzione, fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni. Questi sono definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e attività valutative. Durante la rimanente parte dell'anno la fruizione delle ferie è consentita per un periodo non superiore a sei giornate lavorative. Esse sono subordinate alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi".

Pertanto il docente può chiedere di fruire delle ferie maturate durante i periodi dell'anno in cui i calendari scolastici regionali prevedono una sospensione delle attività di lezione. Ovverosia per le festività Natalizie, Pasquali e per il periodo successivo al termine delle lezioni, solitamente coincidente con il 8/10 Giugno.

Ciò non vuol dire che durante tali periodi il docente è automaticamente in ferie. E' necessario che ne faccia espressa richiesta alla scuola di titolarità, o quantomeno che il dirigente scolastico, attraverso una comunicazione chiara e precisa, lo renda edotto della possibilità di fruire delle ferie maturate durante i periodi di sospensione delle lezioni.

**QUANTI GIORNI DI FERIE SPETTANO AL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO?**

Ai sensi dell'art. 19, co. 2, del CCNL 2006-2009 le ferie per il personale assunto a tempo determinato sono calcolate in misura proporzionale al servizio prestato. Con la precisazione che i docenti con meno di tre anni di servizio hanno diritto a 30 giorni l'anno, mentre quelli con più di tre anni di servizio hanno diritto a 32 giorni l'anno.

Dunque, per calcolare il numero di ferie spettanti al docente con contratto di lavoro a tempo determinato, basterà effettuare la seguente proporzione:  $360 : 30/32$  (Giorni di ferie maturati) =  $N(\text{numero di giorni effettivi lavorati}) : X(\text{giorni di ferie risultanti})$

Possono essere effettuati ricorsi individuali e collettivi presso il Tribunale del Lavoro competente.

Elenco documenti necessari ai fini del ricorso: -Contratto di lavoro a tempo determinato -Busta paga mese di Maggio e Giugno -Carta d'Identità e Codice Fiscale. -Procura Speciale

#### **4.MANCATA ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO PER IL SERVIZIO MILITARE (O SERVIZIO CIVILE ASSIMILATO) NELLE GRADUATORIE DEL PERSONALE SCOLASTICO : AL VIA IL RICORSO AL TRIBUNALE DEL LAVORO**

Il ricorso servizio militare Ata e docenti consente di ottenere l'attribuzione di un punteggio maggiore per accedere alle graduatorie e favorire l'inserimento nel mondo della scuola.

Il ricorso militare è uno strumento che consente, a chi possiede una certificazione di servizio militare, di ottenere il riconoscimento di:

un punteggio fino a 12 punti, ai fini delle graduatorie del personale docenti

un punteggio fino a 6 punti, ai fini delle graduatorie del personale ATA.

Di recente, per le graduatorie ATA terza fascia, il Consiglio di Stato ha riconfermato questo orientamento con una sentenza del 9 gennaio 2023.

Per partecipare al ricorso servizio militare ata e docenti devi possedere una certificazione che attesti lo svolgimento del servizio militare di leva obbligatorio o del servizio ad esso equiparato.

Puoi fare ricorso anche se hai prestato servizio militare volontario, inclusi:

VFA – VFP1

Servizio Volontario Europeo (SVE)

Servizio Civile, Servizio Civile Universale.

I soggetti che possono presentare ricorso punteggio servizio militare sono inoltre:

i docenti e Ata precari, che hanno svolto il servizio militare obbligatorio o servizi ad esso equiparati  
gli insegnanti e Ata precari, che hanno svolto il servizio militare obbligatorio o servizi ad esso equiparati successivamente al diploma o alla laurea (dopo il conseguimento del titolo di accesso alla graduatoria).

Ed invero la Corte di Cassazione ha emesso l'Ordinanza 35380 del 18.11.2021 con la quale ha precisato che "il servizio di leva obbligatorio e il servizio civile (ad esso equiparato: art. 6 L. 230/1998 e, poi, art. 2103 d. lgs. 66/2010) sono sempre utilmente valutabili ai fini sia della carriera (art. 485, co. 7, d. lgs. 297/1994) sia dell'accesso ai ruoli (art. 2050 co. 1 cit. e, prima, art. 77, co. 7 d.p.r. 237/1964, quale introdotto dall'art. 22 L. 958/1986), in ogni settore ed anche se prestati in costanza di rapporto di lavoro (art. 2050, co. 2 cit.)".

In una precedente pronuncia anche il Consiglio di Stato aveva stabilito, ai fini dell'attribuzione del punteggio, la piena "valutabilità del servizio militare anche non in costanza di nomina purché svolto dopo il conseguimento del titolo di studio".

Per aderire al ricorso occorre essere in possesso e consegnare la seguente documentazione :

- 1) Attestazione sul servizio militare prestato non in costanza di nomina;
- 2) Copia della domanda di inserimento/aggiornamento graduatorie ;
- 3) Graduatoria dove risulti il punteggio che è stato attribuito all'aspirante;
- 4) Documento d'identità;
- 5) Dichiarazione di esenzione dal contributo unificato (nel caso in cui il reddito familiare per l'anno 2021 non abbia superato l'importo di € 35.240,04), altrimenti sarà dovuto il contributo unificato pari ad € 259,00
- 6) Eventuale ultimo contratto di lavoro .

## **5. Ricorso retribuzione docente RPD /indennità di amministrazione al personale precario**

La retribuzione professionale docenti (RPD) Non tutti sanno che la retribuzione del personale docente si distingue in diverse componenti, di cui le più importanti sono la paga base e la retribuzione professionale docenti (RPD), oltre ad eventuali altri compensi per lo svolgimento di ore o attività aggiuntive.

La retribuzione professionale docenti è un compenso di natura fissa e continuativa, non collegato a particolari modalità di svolgimento della prestazione del personale docente (non è necessario dunque fare ore aggiuntive, progetti, svolgere particolari funzioni, ecc.), istituito dal CCNL "secondo biennio economico 2000/2001".

Precisamente, l'art. 7 del CCNL 15.3.2001 stabilisce, al comma 1, che "sono attribuiti al personale docente ed educativo compensi accessori articolati in tre fasce retributive", aggiungendo, al

comma 3, che «la retribuzione professionale docenti, analogamente a quanto avviene per il compenso individuale accessorio, è corrisposta per dodici mensilità con le modalità stabilite dall'art. 25 del CCNI del 31.8.1999»

A chi viene corrisposta la retribuzione professionale docenti (RPD)? La Retribuzione Professionale Docenti (RPD) è una retribuzione individuale accessoria che viene corrisposta a tutti i docenti di ruolo e persino ai docenti non di ruolo con contratto annuale (30 giugno e 31 agosto).

Ai docenti precari (quelli impiegati per le cosiddette supplenze brevi e saltuarie) l'R.P.D. non viene corrisposta.

A quanto ammonta la retribuzione professionale docenti (RPD)? Trattasi di un compenso di €. 174,50 mensili, pari a circa il 10% della paga base.

In passato, ammontava a 164,00 euro mensili, poi aumentati a 174,50 con il C.C.N.L. del 19 aprile 2018. E' dunque possibile non solo ottenere l'aumento dello stipendio, ma anche il pagamento degli arretrati degli ultimi cinque anni.

Come faccio a capire se mi è stata versata o meno l'RPD? Basta controllare il cedolino.

Se per esempio, ho lavorato su una supplenza fino al termine delle attività didattiche con un unico contratto, quasi certamente troverò sul cedolino – oltre alla voce “stipendio tabellare”- anche la voce retribuzione professionale docenti.

Se non risulta (per esempio, in caso di supplenza fino al termine delle lezioni) vuol dire che effettivamente non mi è stata corrisposta.

Ci sono precedenti giurisprudenziali? La Corte di Cassazione già dal 2018 ha dichiarato illegittima e discriminatoria l'esclusione dei docenti impiegati per “supplenze brevi” dal compenso per l'RPD, in virtù del principio di parità di trattamento sancito dall'accordo quadro europeo sul contratto a tempo determinato, che vieta ogni discriminazione tra personale “fisso” e personale precario.

Come farsi riconoscere tale retribuzione accessoria? Tramite ricorso, in quanto – nonostante la pronuncia della Cassazione- il Ministero non ha dato indicazioni di corrispondere pacificamente l'RPD a tutti gli aventi diritto.

Ma la chiarezza della pronuncia e la sua autorevolezza (si tratta della Corte che ha il compito di dettare ai Giudici le linee guida per interpretare correttamente la legge) non lascia margini per un rigetto della domanda.

Il nostro Studio ha patrocinato con successo ricorsi per il riconoscimento della RPD in tutta Italia.

Se sei, o sei stato, docente a tempo determinato con supplenze brevi e vuoi agire in giudizio per il riconoscimento del diritto alla retribuzione professionale docenti, contattaci cliccando il bottone qui in basso.

Documenti per il personale precario: 1) tutti i contratti di supplenze brevi con le relative buste paga nei limiti della prescrizione quinquennale (quindi a titolo indicativo tutti i contratti stipulati dal maggio 2014 ad oggi); 2) documento di identità e codice fiscale; Requisiti e documenti per il personale oggi di ruolo: 1) contratto di assunzione; 2) ultima busta paga; 3) tutti i contratti di supplenze brevi con le relative buste paga nei limiti della prescrizione quinquennale (che per il personale di ruolo va calcolato in ordine alla data di immissione in ruolo; quindi a titolo indicativo ed esemplificativo non possono partecipare i docenti o il personale ATA immesso in ruolo nel 2013 in quanto tutte le supplenze brevi fatte prima di questa data saranno coperte da prescrizione. Il ricorso è quindi rivolto al personale docente e Ata immesso in ruolo a partire dal settembre 2014 (che potranno rivendicare eventuali supplenze brevi svolte dal gennaio 2014, all'immissione in ruolo, ad oggi nei limiti della prescrizione quinquennale. 3) documento di identità e codice fiscale;

**6.Mobilità Scuola – Ricorso per docente referente unico del parente ed affine disabile sino al terzo grado (ex legge 104/1992 art 3 comma 3)**

La Corte d'Appello di Roma , con la sentenza n. 1984/2021 pubbl. il 17/05/2021 , in riforma della sentenza emessa dal Tribunale di primo grado, condannava il MIUR a riconoscere al lavoratore , **difeso dalla studio legale Sposito**, l'applicazione del diritto di precedenza della L. n. 194 del 1992, ex art. 33, comma 5, in riferimento al trasferimento interprovinciale della stessa.

La disciplina di cui al Contratto Collettivo Nazionale Scuola pone in essere una disparità di trattamento tra docenti che partecipano alla mobilità provinciale e coloro che, invece, partecipano alla mobilità interprovinciale consentendo la valutazione delle precedenze di cui alla legge 104/92 soltanto a coloro che effettuino movimenti provinciali.

La giurisprudenza ha riconosciuto, in alcune sentenze ed ordinanze, il diritto dei docenti ad ottenere una parità di trattamento quanto nei trasferimenti provinciali quanto nei trasferimenti interprovinciali.

Copiosa giurisprudenza ha statuito in tal senso:

– Tribunale Ordinario di Napoli Nord, Ord. n. 62/2017, nella quale il Giudice del lavoro, in riferimento all'art. 13 del CCNI 2016/2017 (che tuttora mantiene lo stesso contenuto) ha ritenuto che "tale disposizione contrattuale, di rango secondario, si pone in contrasto con la norma imperativa, e come tale inderogabile, contenuta nell'art. 33 della L. 104/92, che riconosce un diritto incondizionato a scegliere la sede di lavoro più vicina al familiare gravemente disabile ed impedisce il trasferimento del lavoratore che presti assistenza al familiare affetto da handicap grave senza il suo consenso, considerato che la locuzione "ove possibile" è stata letta come portatrice dell'esigenza pubblica di un assetto dell'amministrazione rispondente a ragioni di economia e migliore organizzazione e che l'onere di provare le necessità economiche, produttive ed

organizzative ostative all'esercizio del diritto grava, in ogni caso, sul datore di lavoro (Cass. Sez. Lav. N. 2896/2009). E tale disposizione inderogabile di legge è peraltro espressione richiamata dal T.U. scuola ed in particolare dall'art. 601 del Dlgs n. 297/94, secondo cui l'art. 33, nonché l'art. 21 della legge 104/1992 "si applicano al personale di cui al presente testo unico" comma 1 e che tali norme "comportano la precedenza all'atto della nomina in ruolo, dell'assunzione come non di ruolo e in sede di mobilità (comma 2). Ne consegue che la clausola pattizia in questione, nel limitare il diritto di scelta prioritaria del dipendente, che assista con continuità il genitore in stato di handicap grave alla sola mobilità annuale, escludendolo invece nella mobilità definitiva deve ritenersi nulla, a norma dell'art. 1418 c.c. per contrasto con la norma imperativa di cui all'art. 33 co 5 L. 104/1992. Ciò chiarito sul piano generale ed avuto riguardo al caso di specie, disapplicato per le ragioni sopra esposte l'art. 13 CCN, deve accordarsi alla ricorrente la invocata precedenza, essendo pacifico, oltre che comprovato dalla documentazione prodotta, che la predetta assista in via esclusiva e con continuità la madre portatrice di handicap grave. Non osta all'accoglimento della pretesa la circostanza che la odierna istante non abbia indicato in domanda di beneficiare della precedenza in quanto unico referente di genitore gravemente disabile, dal momento che detta precedenza non le veniva riconosciuta dalla contrattazione collettiva applicabile, ossia non era prevista per la procedura di mobilità di cui essa partecipava" ( in senso conforme Tribunale di Messina, Ord. n. 24/2017; Tribunale di Lodi, Ord. n. 1883/2017, Tribunale di Cagliari, Ord. n. 12060/2017; Tribunale di Vasto emessa nel procedimento iscritto al n. 627/16 R.G.; Tribunale di Ravenna, Ord. n. 2882/2017).

– Tribunale di Pesaro, il quale nell'Ordinanza n. 320/2005 ha statuito che "l'autonomia contrattuale delle parti stipulanti il contratto collettivo non possa porsi in contrasto con norme imperative di legge, poste a tutela di valori costituzionalmente protetti. Di conseguenza, ai sensi dell'art. 1418 c.c. deve dichiararsi la nullità parziale del CCNI sulla mobilità del personale docente educativo e ATA per contrasto con norma imperativa di legge laddove (...) limita il diritto di

precedenza al personale (...) in caso di assistenza del figlio unico al genitore in situazione di handicap”.

– Ex plurimis: Tribunale di Brindisi, Ord. n. 16314/2017; Tribunale di Taranto, Ord. del 13.08.2013; Trib. Di Messina, Ord. n. 14818/2017; Trib. Di Frosinone, Sent. n. 802/2016; Trib. Di Tivoli, Ord. del 04.02.2016), i quali si sono occupati delle procedure di mobilità interprovinciali per l’a.s. 2017/2018 ed hanno dichiarato la violazione della legge 104/92 da parte dell’art. 13 del CCNI, decretando l’illegittimità di quest’ultimo in quanto limita il diritto di precedenza di cui all’art. 33 L. 104/92, nonché la violazione dell’art. 601 del D.Lgs n. 297/94.

– Tribunale di Vercelli, che con Ord. del 12.01.2017, occupandosi dell’esclusione dal diritto di precedenza nelle procedure di mobilità interprovinciale ha stabilito “viene così eluso il sistema preferenziale previsto per tali categorie di soggetti, cui la legge 104 riconosce espressamente “la precedenza in sede i trasferimento a domanda”. Il contratto integrativo nazionale della scuola non può subordinare alle esigenze organizzative dell’amministrazione il diritto al trasferimento di sede, stabiliti dalla legge 104/1992, del dipendente che assiste un familiare disabile. Il contratto nazionale della scuola, così disponendo, viola la norma imperativa fissata dall’art. 33 legge 104/92 per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone disabili. Infatti, detta norma tutela interessi primari costituzionalmente garantiti i quali non possono essere disattesi nel nome di situazioni cui la legge non assicura la medesima tutela. Tra queste situazioni ci sono evidentemente le, pur importanti, esigenze organizzative del comparto scuole che tuttavia devono passare in secondo piano, effettuato un bilanciamento degli interessi tutelati, di fronte al diritto del disabile all’assistenza. Infatti, è indiscutibile che il contratto risponda all’esigenza di dare un ordinato assetto dell’organizzazione amministrativa, ma questo no comporta che qualsivoglia esigenza del datore di lavoro sia idonea a comprimere il diritto del disabile, perché altrimenti questo diritto verrebbe cancellato dalla mera affermazione dell’interesse organizzativo o economico del datore di lavoro”.

#### **CHI PUO’ ADERIRE AL RICORSO:**

Possono aderire al ricorso tutti coloro abbiano presentato domanda di mobilità interprovinciale 2017/2018 e che siano figli di soggetto disabile in situazione di gravità ai sensi dell’art. 33, commi 5 e 7 della legge 104/92.

Al fine di proporre tempestivo ricorso d’urgenza occorrerà inoltrare via mail allo studio la documentazione di cui appresso:

Domanda di mobilità ( nelle dichiarazioni personale occorre inserire sia la domanda cartacea integrativa che il verbale della commissione medica);

Reclamo avverso il mancato riconoscimento della precedenza;

Lettera di notifica ;

Mail omesso trasferimento

Bollettino dei trasferimenti;

Ultima busta paga;

Contratto di immissione in ruolo;

. Autocertificazione dei familiari (parenti o affini sino al terzo grado)del disabile che attestano impossibilità oggettiva ad assisterlo e/o altra documentazione;( ove non si prova che si è conviventi)

Verbale della commissione medica di invalidità del disabile in situazione di gravità(art 3 comma 3 non rivedibile);

Certificato di famiglia;

Certificato di residenza;

Attestati dei permessi ex. l.104/1992 ottenuti dalla scuola.

### **7. Ricorso avverso il mancato riconoscimento del titolo conseguito all'estero**

Ricorso avverso il mancato riconoscimento del titolo conseguito all'estero A tutela di quanti abbiano conseguito l'abilitazione all'insegnamento estera (Paesi UE e non) e si siano visti rifiutare la convalida del titolo, in Italia, sulla base della seguente motivazione: "la professione docente non e' regolamentata nel paese dove e' stata conseguita l'abilitazione, in ragione di tanto deve essere provato che l'insegnante abbia svolto, all'estero, almeno un periodo di servizio..." Sarà possibile attivare i ricorsi, in sede amministrativa, avverso i provvedimenti di rigetto della convalida del titolo estero, per la violazione, innanzitutto, dei principi stabiliti dalla Convenzione di Lisbona che, ai sensi dell'art. 9, stabilisce come l'omologa potrebbe essere rifiutata solo nel caso in cui si riscontrassero differenze sostanziali – da documentare adeguatamente – tra i contenuti formativi del titolo estero e quelli del corrispondente titolo nazionale.

### **8. Ricorso Individuale Errato punteggio GPS 2024**

A seguito delle anomalie riscontrate dai docenti che si sono visti decurtati i punteggi delle graduatorie GPS e graduatorie d'istituto, si attivano dei ricorsi individuali innanzi ai Tribunali Amministrativi Regionali competenti finalizzati ad ottenere la giusta valutazione dei titoli di studio e dei titoli di servizio e di conseguenza la rettifica della posizione in graduatoria.

L'obiettivo è quello di obbligare il Miur e l'USP di competenza a rettificare il punteggio in graduatoria GPS.

Documentazione richiesta

domanda inviata;

documento e C.F.;

scheda di adesione;

procura alle liti;

dichiarazione sostitutiva di certificazione dove bisogna indicare i titoli professionali e/o di servizio non valutati e il punteggio da rettificare  
graduatoria con posizione e punteggio.